

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Petra Kubínová

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Compensation for Occupational Accidents and Diseases

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 6. 2017

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Kolíně dne.....

Mgr. Petra Kubínová

Prohlašuji, že vlastní text rigorózní práce obsahuje 286 275 znaků (bez mezer)
vlastního textu včetně poznámek pod čarou.

Kolíně dne.....

Mgr. Petra Kubínová

Velice děkuji JUDr. Ljubomíru Drápalovi za ochotu a
cenné rady při zpracování mé rigorózní práce.

OBSAH

Úvod.....	5
1. Právní úprava.....	7
1.1 Evropská Unie	7
1.2 Mezinárodní organizace práce a její úmluvy	9
1.3 Česká republika	11
1.3.1 Právní úprava v zákoníku práce	13
2. Pracovní úraz - pojem	15
3. Nemoc z povolání - pojem	22
3.1 Oduznávání nemocí z povolání	26
4. Práva a povinnosti související se vznikem pracovního úrazu a nemoci z povolání	28
4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele a sankce za porušení povinností....	28
4.1.1 Povinnost zaznamenat a ohlásit pracovní úraz, nemoc z povolání .	28
4.1.2 Povinnost nahradit újmu.....	30
4.1.3 Povinnost zaměstnavatele předcházet vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání a pracovnělékařské prohlídky.....	31
4.1.4 Následky porušení povinností ze strany zaměstnavatele a inspektorát práce	36
4.2 Povinnosti zaměstnance v souvislosti se vznikem pracovního úrazu a nemoci z povolání a s předcházením vzniku škod.....	38
5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	40
5.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	40
5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	42
6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání	47

7.	Systém úrazového pojištění.....	50
7.2	Druhy náhrad dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců	53
7.2.1	Úrazový příplatek	54
7.2.2	Úrazové vyrovnání	54
7.2.3	Úrazová renta	55
7.2.4	Bolestné a příspěvek na ztížení společenského uplatnění	56
7.2.5	Náhrada nákladů spojených s léčením	57
7.2.6	Náhrada nákladů spojených s pohřbem.....	58
7.2.7	Jednorázový příspěvek pozůstalému	58
7.2.8	Úrazová renta pozůstalého	59
7.2.9	Rehabilitace	60
8.	Souběh pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za újmu....	61
9.	Nároky poškozeného na náhradu újmy na zdraví a promlčení.....	64
9.1	Taxativní výčet nároků na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu a nemoci z povolání.....	64
9.2	Občanskoprávní úprava nároků na náhradu újmy na zdraví.....	65
9.3	Promlčení nároků na náhradu újmy na zdraví.....	69
10.	Ztráta na výdělku.....	71
10.1	Průměrný výdělek	71
10.2	Ztráta na výdělku po dobu pracovní neschopnosti	77
10.3	Ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.....	78
10.3.1	Invalidní důchod.....	79
10.3.2	Dosahovaný výdělek	81
10.3.3	Stop výdělek a stop renta.....	86
10.3.4	Valorizace náhrady ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti	87

10.3.5	Důsledky změny poměrů na straně zaměstnance	89
10.4	Srovnání úpravy odškodnění ztráty na výdělku v zákoníku práce s občanskoprávní úpravou	93
10.5	Bolest a ztížení společenského uplatnění	98
10.5.1	Bolestné	104
10.5.2	Ztížení společenského uplatnění	108
10.5.3	Srovnání úpravy odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění dle zákoníku práce s občanskoprávní úpravou	113
10.6	Účelně vynaložené náklady léčení	119
10.6.1	Srovnání úpravy odškodnění účelně vynaložených nákladů léčení s občanskoprávní úpravou	125
10.7	Věcná škoda.....	125
10.7.1	Srovnání úpravy odškodnění věcné škody s občanskoprávní úpravou	127
11.	Nároky na náhradu škody na zdraví z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u zemřelého zaměstnance	129
11.2	Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance	129
11.2.1	Srovnání úpravy odškodnění účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance s občanskoprávní úpravou.....	129
11.3	Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem.....	130
11.3.1	Srovnání úpravy odškodňování přiměřených nákladů spojených s pohřbem v zákoníku práce s občanskoprávní úpravou	130
11.4	Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	131
11.4.1	Srovnání úpravy náhrady nákladů na výživu pozůstalých s občanskoprávní úpravou	133
11.5	Jednorázové odškodnění pozůstalých.....	135

11.5.1 Srovnání právní úpravy jednorázového odškodnění pozůstalých s občanskoprávní úpravou	136
11.6 Náhrada věcné škody.....	138
11.6.1 Srovnání úpravy odškodnění věcné škody dle zákoníku práce s občanskoprávní úpravou	139
12. Přechod práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.....	140
12.2 Právní úprava přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu, nemoci z povolání na jiného zaměstnavatele.....	140
12.3 Právní úprava přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu, nemoci z povolání na stát nebo na pojišťovnu.....	142
13. Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dle právní úpravy Slovenské republiky	145
Závěr	149
Prameny	152
Monografie.....	152
Právní předpisy	153
Jiné zdroje	157
Internetové zdroje	159
Judikatura.....	160
Nálezy Ústavního soudu České republiky	160
Rozhodnutí a stanoviska Nejvyššího soudu České republiky.....	161
Rozhodnutí nižších soudů	165
Seznam zkratk	166
Abstrakt	169
English abstract.....	170
Seznam klíčových slov	171

Úvod

Problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání, která je předmětem této rigorózní práce, je v dnešní době aktuálním tématem právní veřejnosti, a to nejen v důsledku přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „občanský zákoník č. 89/2012 Sb.“**), ale zejména v souvislosti s jednáním politických špiček o podobě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání do budoucna. Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání byla, s cílem jejího dodatečného nahrazení zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců“**), původně včleněna do přechodných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „zákoník práce“**). Tento stav trval od 1. 1. 2007 až do října roku 2015. Vedle sebe tak po celou tuto dobu stála jednak právní úprava úrazového pojištění, která nikdy nenabyla účinnosti, a jednak právní úprava náhrady újmy stanovená v zákoníku práce, která obdobně jako občanský zákoník č. 89/2012 Sb. upravovala a stále upravuje jednotlivé nároky na náhradu újmy na zdraví z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dle aktuální právní úpravy tak uplatňuje zaměstnanec náhradu své újmy z titulu zákonné odpovědnosti za újmu z pracovních úrazů a nemocí z povolání u konkrétního zaměstnavatele, který je za tímto účelem ze zákona pojištěn u jedné ze dvou pověřených pojišťoven. Systém veřejného sociálního pojištění s vlastním systémem sociálních dávek, který měl stávající právní úpravu nahradit, doposud nebyl realizován.

Vzhledem ke značné roztržitosti právní úpravy pracovních úrazů a nemocí z povolání si autorka této práce dává za cíl poskytnout základní orientaci v právní úpravě pracovních úrazů a nemocí z povolání s důrazem na postup při odškodňování vzniklé újmy z tohoto titulu. Se vznikem pracovního úrazu či nemoci z povolání se může setkat každý zaměstnanec, a proto je na místě mít alespoň základní povědomí o tom, jaké úrazy se považují za pracovní, co jsou nemoci z povolání, kdo je odpovědným subjektem za vzniklou újmu, jaké má tento odpovědný subjekt povinnosti v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ve vztahu ke svému zaměstnanci, jaké existují nároky na náhradu újmy a v jaké výši mohou poškozenému vzniknout.

Tato rigorózní práce však nepodává odpovědi pouze na tyto základní otázky, ale jde hlouběji. Cílem této práce je uchopit problematiku pracovních úrazů a nemocí

z povolání jako celek, poukázat na nedostatky stávající právní úpravy, navrhnout možná řešení a nabídnout čtenáři srovnání současné právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s navrhovanou právní úpravou tohoto institutu v již zrušeném zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců a současně s právní úpravou odškodňování újmy na zdraví dle občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. a zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „občanský zákoník č. 40/1964 Sb.“**), který se stále použije na škodné události vzniklé za jeho účinnosti. Na základě tohoto srovnání si může každý čtenář učinit vlastní úsudek a zhodnotit pro a proti stávající právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Autorka rozdělila tuto rigorózní práci tématicky do celkem 14 kapitol, které se člení na další podkapitoly. V první části této práce uvádí čtenáře do této problematiky a odpovídá na základní obecné otázky týkající se zejména samotné definice pracovního úrazu a nemoci z povolání, odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a jeho zaměstnavatelem a s tím souvisejícími právy a povinnostmi každého z nich. V další části se autorka této práce zabývá zákonným pojištěním zaměstnavatele z odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání a dále pojištěním dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, které doposud nebylo realizováno a je otázkou, zda v budoucnu, byť v nějakém pozměněném znění, realizováno vůbec bude. Kapitola 10 a kapitola 11 je dále věnována jednotlivým nárokům na náhradu újmy na zdraví v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání, přičemž právní úprava těchto nároků v zákoníku práce je vždy srovnána s obdobnými nároky upravenými v rámci občanského práva. Poslední kapitola této práce je věnována základnímu srovnání právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v České republice s právní úpravou na Slovensku.

Autorka této práce se přitom snaží využít své praktické zkušenosti ze své dosavadní praxe v advokátní kanceláři, která se zaměřuje na problematiku náhrady újmy na zdraví. Teorii se přitom autorka práce snaží obohatit o relevantní judikaturu, která má do práce vnést praktický pohled na věc a praktickou aplikaci právních předpisů. Rigorózní práce je vypracována podle právní úpravy platné ke dni 30. 6. 2017.

1. Právní úprava

Na pracovní úrazy a nemoci z povolání se nevztahuje pouze právní úprava České republiky, ale s pohybem volné pracovní síly v rámci Evropské unie se stále zesiluje potřeba koordinace členských států i v této oblasti. Právní úprava Evropské unie se dotýká zejména oblasti úrazového pojištění a zahrnuje mimo jiné i způsob odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Za zmínku stojí nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (**dále jen „Nařízení č. 883/2004“**).

Vedle evropské právní úpravy existuje celá řada Úmluv Mezinárodní organizace práce, které se zabývají odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání nebo rovnocenným nakládáním s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodňování pracovních úrazů, o nichž bude pojednáno v podkapitole 1.2.

Neméně důležitou mezinárodní organizací, která je zdrojem mezinárodních úmluv souvisejících s touto problematikou, je Světová zdravotnická organizace.

1.1 Evropská Unie

Evropské právo pojem pracovní právo jako takové nezná. Pracovní právo spadá pod obecnější pojem sociální politika, která vychází z Evropské sociální charty z roku 1961 a z Charty základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Evropské pracovní právo tak zahrnuje nesourodý výčet předpisů dříve primárního a sekundárního práva, které upravují čtyři základní oblasti:

- Zákaz diskriminace podle pohlaví v pracovněprávních vztazích
- Minimální standard sociální ochrany zaměstnanců
- Minimální standard pracovních podmínek
- Tzv. kolektivní pracovní právo

Ve všech výše uvedených oblastech existuje celá řada směrnic, kterými je harmonizováno pracovní právo v jednotlivých členských státech. Cílem je ochránit zaměstnance a vytvořit srovnatelné podmínky na trhu práce tak, aby nebyli zvýhodňováni zaměstnavatelé některých států. V opačném případě by došlo k narušení jednotného vnitřního trhu. Požadavek na přijetí opatření, která jsou nezbytná pro

zajištění svobodného pohybu pracovníků, vyplývá z článku 45 Lisabonské smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, nově Smlouvu o fungování Evropské unie.

Oblast sociálního zabezpečení je upravena zcela zvlášť a vztahuje se k migrujícím osobám, které využily svobody volného pohybu osob. Tato oblast je upravena formou nařízení sloužících k zajištění jednotné úpravy na komunitární úrovni, nikoliv pouze k zajištění sblížení předpisů jednotlivých členských států. Za zmínku stojí již zmiňované Nařízení č. 883/2004, ke kterému byl následně přijat prováděcí předpis pod označením nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004 (**dále jen „Nařízení č. 987/2009“**). Tato nařízení zajišťují osobám, na které se vztahují, právo na stejné dávky a stejné povinnosti jako mají státní příslušníci toho kterého členského státu. Přitom jsou respektovány zvláštnosti vnitrostátních právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení.

Právní úpravu týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání lze v Nařízení č. 987/2009 nalézt v Hlavě III. s názvem „Zvláštní ustanovení o různých druzích dávek“, Kapitole 2 s názvem „Dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání“. Dle předmětných ustanovení má osoba, která utrpěla pracovní úraz nebo onemocněla nemocí z povolání a bydlí nebo pobývá v jiném než příslušném členském státě, nárok na zvláštní věcné a peněžité dávky ze systému pojištění pro případ pracovního úrazu a nemocí z povolání.

Uplatnění těchto právních předpisů může nastat například za situace, kdy občan jiného členského státu Evropské Unie s bydlištěm v tomto jiném členském státu utrpí úraz při výkonu práce pro svého zaměstnavatele se sídlem například v České republice a následně se léčí ve své rodné zemi. Podle článku 36 Nařízení č. 883/2004 jsou poskytnuty věcné dávky ve formě plné léčebné péče v souvislosti s léčením pracovního úrazu nebo nemoci z povolání ve státě, ve kterém má zaměstnanec bydliště, a to v souladu s legislativou této země. Naopak v případě peněžitých plnění na pokrytí například náhrady újmy na zdraví se postupuje podle legislativy státu, kde byl zaměstnanec zaměstnán v okamžiku vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, tedy konkrétně podle zákoníku práce České republiky, bez ohledu na místo trvalého nebo přechodného pobytu. K řádnému uspokojení nároků zaměstnance je zapotřebí

vždy vzájemná koordinace příslušných institucí jednotlivých členských států. V případě odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění se uplatní článek 34 bod 4 Nařízení č. 987/2009, podle něhož po skončení léčení vyhotoví příslušná instituce jiného členského státu, kde má poškozený zaměstnanec bydliště, podrobnou zprávu včetně doložení lékařských potvrzení o trvalých následcích úrazu a aktuálním stavu poškozeného včetně zprávy o zotavení se poškozeného ze zranění nebo o stabilizaci zranění. Na základě této zprávy dojde k posouzení bodového ohodnocení podle platné právní úpravy v České republice.

Pokud osoba, u které je zjištěna nemoc z povolání, vykonávala činnost způsobitou vyvolat uvedenou nemoc podle právních předpisů dvou nebo více členských států, jsou dávky, o které může tato osoba nebo její pozůstalí žádat, přiznávány výhradně podle právních předpisů posledního z těch států, jejichž podmínky jsou splněny.¹

Povinnost odvádět pojistné v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jistým druhem sociálního pojištění spadajícího pod koordinační pravidla stejně jako ostatní druhy pojištění, a to důchodové, nemocenské, zdravotní. Z tohoto důvodu i pro něj platí pravidlo, že se odvádí do systému pouze jednoho státu bez ohledu na to, v jakém vnitrostátním právním předpise je toto zakotveno.²

1.2 Mezinárodní organizace práce a její úmluvy

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) se sídlem v Ženevě byla založena v rámci Versailleského mírového procesu v roce 1919 a jako první specializovaná mezinárodní organizace byla přičleněna do systému OSN. Hlavním smyslem této organizace je zejména podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Své cíle plní na základě vytváření mezinárodních pracovních standardů, které jsou přijímány formou úmluv, protokolů a doporučení a jsou zaměřeny zejména na oblast svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

¹ Čl. 38 Nařízení č. 883/2004

² Čl. 11 a násl. Nařízení č. 883/2004

pracovních úrazů a nemocí z povolání a dalších souvisejících otázek. Z oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání je vhodné zmínit alespoň některé mezinárodní úmluvy této organizace, které byly Českou republikou ratifikovány a řádně vyhlášeny a jako takové jsou pro Českou republiku závazné.

- **Úmluva MOP č. 19, o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 34/1928 Sb.**

Hlavní cílem této úmluvy je zavedení povinnosti každého člena MOP, který ratifikoval tuto úmluvu, zajistit příslušníkům kteréhokoli jiného členského státu nebo členům jeho rodiny takové rovné zacházení, jaké zaručuje svým vlastním příslušníkům ve věci odškodňování pracovních úrazů. Tento závazek přitom není vázán podmínkou trvalého bydliště těchto cizích zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků ve státě, v němž je práce vykonávána.

- **Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, vyhlášená pod č. 145/1988 Sb.**

Dle této úmluvy jsou členské státy zavázány zavést závodní zdravotní služby pro všechny pracovníky, a to včetně pracovníků ve veřejném sektoru, ve všech odvětvích hospodářské činnosti a ve všech obchodních závodech.

- **Úmluva MOP č. 12, o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.**

Úmluva zavádí závazek pro všechny členské státy, aby rozšířily na všechny námezdní pracovníky v zemědělství výhody zákonů a předpisů upravujících poskytování odškodnění osobám, které utrpěly úraz při výkonu práce nebo v souvislosti se zaměstnáním.

- **Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.**

Tato úmluva zavazuje členské státy k tomu, aby zajistily osobám, které utrpěly pracovní úraz, nebo osobám na nich závislým, odškodnění za podmínek srovnatelných minimálně s těmi, které jsou stanoveny v této úmluvě.

- **Úmluva MOP č. 42 o odškodnění nemocí z povolání, vyhlášená pod č. 438/1990 Sb.**

Dle této úmluvy se každý členský stát zavazuje, že v souladu s všeobecnými zásadami svého vnitrostátního zákonodárství o odškodňování pracovních úrazů poskytne odškodnění osobám stíženým nemocí z povolání a v případě smrti následkem takové nemoci osobám na nich závislým, přičemž sazba odškodnění nebude nižší než sazba, která je stanovena vnitrostátním zákonodárstvím pro odškodnění pracovních úrazů.

- **Úmluva MOP č. 102, o sociálním zabezpečení, vyhlášená pod č. 461/1991 Sb.**

Úmluva v části šesté zavazuje každý členský stát, aby zajistil chráněným osobám poskytování dávek při pracovních úrazech a nemocech z povolání dle této části úmluvy.

1.3 Česká republika

Právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání je roztržštěná do jednotlivých zákonů, nařízení vlády a vyhlášek příslušných ministerstev. Stěžejním zákonem je zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007 a nahradil tak dosavadní zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Původním předpokladem zákonodárců bylo, že v zákoníku práce již nebude upraveno odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale tato problematika bude komplexně řešena ve speciálním zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl pro tyto účely přijat. Z důvodu nedostatečné připravenosti fungování nového systému úrazového pojištění dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců však bylo zprvu nutné posunout účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců minimálně o jeden rok a po tuto dobu včlenit do přechodných ustanovení zákoníku práce pravidla odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. S ohledem na další vývoj legislativy úrazového pojištění zaměstnanců, který bude popsán v kapitole 7 této práce, se však tato pravidla následně přesunula z přechodných ustanovení zákoníku práce do části jedenácté nově pojmenované „Náhrada majetkové a nemajetkové újmy“, Hlavy III s názvem „Odpovědnost zaměstnavatele za škodu“, a to novelou zákoníku práce č. 205/2015 Sb., kterou se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a s konečnou platností se zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „**novela zákoníku práce č. 205/2015 Sb.**“).

Z dalších zákonů vztahujících se na danou problematiku je možné jmenovat také občanský zákoník č. 40/1964 Sb. nebo občanský zákoník č. 89/2012 sb., které jsou subsidiárně použitelné na pracovněprávní vztahy. Subsidiární použitelnost občanského zákoníku vyvstala zrušením původního znění § 4 zákoníku práce, který stanovoval delegační princip, a to nálezem Ústavního soudu ČR.³ Ve věci náhrady újmy na zdraví se však občanskoprávní úprava téměř neuplatní vzhledem k velmi komplexní právní úpravě této problematiky v zákoníku práce. Výjimkou mohlo být podle některých odborníků ustanovení § 449a občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., které upravovalo možnost vypořádat budoucí nároky poskytované formou peněžitého důchodu jednorázově na základě písemné dohody mezi oprávněným a povinným,⁴ kdy takové vypořádání zákoník práce neupravuje. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. na místo možnosti uzavřít dohodu upravuje institut odbytného⁵, který spočívá v možnosti poškozeného žádat soud, aby rozhodl o poskytnutí jednorázové náhrady na místo peněžitého důchodu i proti vůli škůdce, pokud je zde dán důvod pro takové přiznání. Vzhledem k široké smluvní autonomii je však dána i nadále možnost, aby se na takovém způsobu vypořádání dohodl poškozený se škůdcem, případně jeho pojistitelem, mimosoudně, a to zejména v rámci tzv. kapitalizace v pojištění podle § 2865 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Neméně důležitými zákony je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „zákon o inspekci práce“**), zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejího poskytování, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů.

S uplatňováním jednotlivých nároků poškozených zaměstnanců na náhradu újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dále souvisí zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve

³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

⁴ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 25-26

⁵ § 2968 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Vedle zmiňovaných zákonů je dále významná celá řada nařízení vlády, a to zejména nařízení č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, nařízení č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, a nařízení č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Z ministerských vyhlášek je nutné na prvním místě uvést vyhlášku Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. S tím pak souvisí i úprava stanovená v zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění pozdějších předpisů. Z dalších vyhlášek stojí za zmínku vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku, a vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity. V neposlední řadě je zapotřebí zmínit již zrušenou vyhlášku Ministerstva zdravotnictví České republiky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „vyhláška č. 440/2001 Sb.“**).

1.3.1 Právní úprava v zákoníku práce

Zákoník práce je základním pramenem, který upravuje problematiku pracovních úrazů hned na několika místech tohoto předpisu. V § 52 a souvisejících ustanoveních je zmíněn pracovní úraz v souvislosti se skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, v § 105 a § 106 zákoníku práce jsou dále vymezeny povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání v rámci úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Samostatně je pracovním úrazům a

nemocím z povolání od přijetí novely zákoníku práce č. 205/2015 Sb. věnován díl pátý hlavy třetí části jedenácté zákoníku práce, ve kterém je upravena vedle podmínek odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání také samotná definice pracovního úrazu a nemoci z povolání, druhy náhrad a způsob jejich výpočtu.⁶ Při výpočtu jednotlivých nároků poškozeného zaměstnance na náhradu újmy na zdraví se přitom použijí i jiná ustanovení zákoníku práce, např. ustanovení upravující způsob určení průměrného výdělku, tj. § 351 a násl. zákoníku práce, ustanovení § 111 zákoníku práce týkající se minimální mzdy, ustanovení § 78 a násl. zákoníku práce týkající se pracovní doby a doby odpočinku a mnohá další. S definicí pracovního úrazu dále souvisí také ustanovení § 273 a § 274 zákoníku práce, která blíže určují, jaká činnost zaměstnance se považuje za plnění pracovních úkolů, případně za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Otázky týkající se převodu a přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou dále upraveny v ustanoveních § 338 a násl. zákoníku práce a uplatní se tehdy, pokud se původní zaměstnavatelský subjekt odpovídající za pracovní úraz nebo nemoc z povolání změní a jeho práva a povinnosti přejdou nebo se převedou na jiný zaměstnavatelský subjekt, stát nebo na pojišťovnu. Pravidla pro použití konkrétní právní úpravy odškodňování pracovních úrazů nebo nemocí z povolání včetně úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se dále nachází v přechodných ustanovení zákoníku práce.⁷ Před novelou zákoníku práce č. 205/2015 se v zákoníku práce navíc nacházelo ustanovení § 275, které odkazovalo na zvláštní právní předpis ve věci zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu a nemoci z povolání, pokud v zákoníku práce nebylo stanoveno jinak. Tímto zvláštním předpisem byl zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl ke dni 1. 10. 2015 zrušen.

⁶ § 269 a násl. zákoníku práce

⁷ § 364 a § 365 zákoníku práce

2. Pracovní úraz - pojem

Pojem pracovního úrazu je vymezen v zákoníku práce⁸ jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a dále pro plnění pracovních úkolů. Poškozením zdraví je myšleno jak tělesné zranění, tak i psychická porucha.⁹ Pro určení úrazu z hlediska jeho možného podřazení pod úraz pracovní tedy bude nutné zkoumat, zda k poškození zdraví či smrti došlo nezávisle na vůli zaměstnance krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, a dále také, v jaké souvislosti k tomuto úrazu došlo.

Úrazový děj, označován rovněž jako zevní působení, je významným kritériem, bez něhož by nemohlo jít o úraz, ale připadalo by v úvahu onemocnění. **Zevními vlivy**, jako jedné ze základních charakteristik úrazu, je myšleno neustálé střetávání zaměstnance s prostředím spojeným s trvajícím rizikem, přičemž z některého takového střetu, pracovní příhody, dojde k zásahu do zdraví zaměstnance a ke vzniku úrazu. Za zevní vlivy se považují nikoliv pouze hmotné vlivy mechanické, ale i vlivy chemikálií, působení radiace, ubírání tepla způsobující omrzliny a v neposlední řadě také vlivy psychické. Pro vznik úrazu není podstatné chování poškozeného, které se může projevit pouze v možnosti zproštění se odpovědnosti zaměstnavatelem. Úraz tak může vzniknout přešlápnutím, přehlédnutím, přeslechnutím zaměstnance či nezaviněným pádem zaměstnance z bezpečného schodiště. **Násilnost**, jako další znak definice pracovního úrazu, spočívá ve způsobení poškození zdraví jedince působením takového zevního vlivu.¹⁰

V některých případech však na první pohled zdánlivě chybí zevní faktor úrazového děje, a přesto o úrazový děj půjde. Jde o případy náhlého poškození zdraví, které nastalo při náhlém napětí sil, velké námaze, nezvyklém úsilí, kdy pracovní činnost přesahuje hranice obvyklé práce nebo je sice vykonávána v rámci obvyklé namáhavé

⁸ § 271k zákoníku práce

⁹ KOBLIHA, I. a kol., *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87212-97-4, str. 309

¹⁰ POKORNÝ, M., HOCHMAN, J., *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 163-165

práce, ale za nepříznivých okolností nebo za situace, kdy organismus zaměstnance k této činnosti není přizpůsoben nebo mu k této činnosti chybí potřebné schopnosti.¹¹

Podmínka úrazového děje je tak splněna, jak judikoval Krajský soud v Plzni, rovněž za situace, je-li zaměstnanec při práci, na kterou není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu, přičemž tato tělesná námaha musí být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, která je však důležitá, podstatná a značná.¹² Za pracovní úkon zaměstnance je dle judikatury soudů kvalifikována také činnost spočívající ve zvedání těžké bedny se zbožím do úrovně hlavy, která byla vyvolávajícím činitelem při vzniku pracovního úrazu, jenž byl diagnostikován jako infarkt myokardu.¹³ Bezprostřední příčinou vyvolávající infarkt myokardu nemusí být však pouze fyzické trauma odpovídající neobvyklému vypětí sil, ale i mimořádné psychické vypětí, které ale musí souviset s plněním pracovních úkonů. Cévní příhoda vyvolaná například odvoláním zaměstnance z jeho funkce tuto příčinnou souvislost s duševním vypětím spojeným s nadměrným pracovním vyčerpáním nesplňuje, a tedy o pracovní úraz v takovém případě nejde.¹⁴ Pracovním úrazem také nebyla shledána sebevražda u zaměstnance, který trpěl závažnou schizoafektivní poruchou, která se projevovala těžkými depresemi s vnucujícími se myšlenkami na smrt vlastní či blízkých osob. Žalobkyní v této věci byla manželka poškozeného zaměstnance, která spatřovala příčinu úrazu v chování zaměstnavatele, který se snažil šikanózně dosáhnout odchodu jejího manžela ze zaměstnání, což vyvolalo u poškozeného zaměstnance stavy psychické dekompenzace plynoucí z komplikované situace v zaměstnání, pocitů selhání a nespravedlnosti, pro které se léčil. V předmětné věci soudy správně posoudily, že sebevražda nebyla vyvolána vnějšími vlivy nezávisle na vůli poškozeného zaměstnance, nýbrž byla "jím nutkavě chtěnou a následně také dokonanou". Navíc v konkrétním případě nebyla splněna ani druhá podmínka definice pracovního úrazu, tedy že se tak mělo stát při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů, neboť v té době byl již v plném invalidním důchodu, když mezi

¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1962, sp.zn. 4 Cz 86/61

¹² Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. (Rc) 4Co 172/1961

¹³ Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. (Rc) 4Co 172/1961

¹⁴ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. Zn. Cpj 37/74

zánikem pracovního poměru poškozeného zaměstnance a jeho následnou sebevraždou uplynula více než "tříměsíční časová prodleva".¹⁵

Druhá podmínka definice pracovního úrazu je, jak bylo výše uvedeno, splněna tehdy, pokud úraz vznikne plněním pracovních úkolů, v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo pro plnění pracovních úkolů.

Plněním pracovních úkolů se myslí výkon pracovních povinností nejen z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale spadá sem i výkon dalších činností vykonávaných na příkaz zaměstnavatele, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci, dále výkon činností, které jsou předmětem pracovní cesty, dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem včetně činností vykonávaných pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k nim zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo je nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.¹⁶ Pro určení, zda konkrétní činnost zaměstnance odpovídá plnění pracovních úkolů, není významný motiv či pohnutka zaměstnance, ale rozhodujícím prvkem je, zda jde o činnost z hlediska místního, časového a především věcného objektivně konanou pro zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR v souladu s tímto právním názorem rozhodl ve věci odškodnění zaměstnance za úraz, který se mu stal během sportovních her, jichž se účastnil na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Podstatou sporu bylo, zda šlo v konkrétním případě o pracovní úraz. Nejvyšší soud ČR se vyjádřil v tom smyslu, že přestože je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat od zaměstnance pouze takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce, nemůže být vykládáno uposlechnutí příkazu zaměstnavatele nesplňující tyto podmínky, jak se stalo v předmětném případě, v neprospěch poškozeného zaměstnance.¹⁷

Za úkony prováděné v přímé souvislosti s plnění pracovních úkolů jsou považovány ty úkony, které jsou k výkonu práce potřebné, během práce obvyklé, úkony nutné před počátkem práce a po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele nebo úkony v rámci vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděného na příkaz zaměstnavatele včetně cesty

¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3899/2007

¹⁶ § 273 zákoníku práce

¹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

tam a zpět. Případně je zde možné taktéž zařadit úkony v rámci ošetření v souvislosti s poskytnutím první pomoci nebo v souvislosti s noční prací opět za podmínky, že se konají v objektu zaměstnavatele. Přímou spojitost s plněním pracovních úkolů mají i školení zaměstnanců organizovaná zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterými se má zvýšit jejich odbornost.¹⁸ Je však nutné vždy zkoumat konkrétní okolnosti, za kterých k úrazu došlo. V minulosti byl například řešen případ zaměstnankyně, která v rámci školení utrpěla úraz pádem na neosvětlené chodbě v ubytovacím zařízení. Tento úraz za pracovní uznán nebyl, a to z důvodu, že nesouvisel se školením, nýbrž s ubytováním.¹⁹

V neposlední řadě pak úraz vzniklý **pro plnění pracovních úkolů** nastává často mimo pracovní dobu zaměstnance a často na jiném místě, než které je určeno jako místo výkonu jeho práce. Může jít například o situaci, kdy soudce je po vydání svého rozhodnutí napaden osobou tímto rozhodnutím dotčenou mimo objekt soudu.

Za pracovní úraz naopak nelze považovat takový úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět²⁰, přičemž touto cestou do zaměstnání a zpět se myslí cesta vedoucí z místa zaměstnancova bydliště k místu vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět²¹. Pokud je v areálu umístěno několik zaměstnavatelů, je pro určení doby, od které zaměstnanec vykonává úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, rozhodující okamžik, kdy zaměstnanci vzniká povinnost se podrobit pokynům zaměstnavatele usměřující jeho jednání. Přitom není rozhodující, zda jde o pokyny udělené zaměstnavatelem přímo nebo prostřednictvím subjektu provozujícího ostrahu areálu pro všechny právnické nebo fyzické osoby zde sídlící.²²

Cesta z bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.²³ Pracovní cestou se přitom rozumí časově omezené vyslání zaměstnance

¹⁸ § 274 odst. 1 zákoníku práce

¹⁹ Rozhodnutí Krajského soudu Ostrava, sp.zn. 16 Co 126/76

²⁰ § 274 odst. 1 zákoníku práce

²¹ § 274a zákoníku práce

²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005

²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 4834/2010, od přijetí novely zákoníku práce č. 205/2015 Sb. také v § 274a zákoníku práce

zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce stanovené v pracovní smlouvě.²⁴ Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodí při vybočení ze stanovené trasy pracovní cesty, například tehdy, když v rámci zpáteční cesty ze školení navštíví svou rodinu. Krajský soud v Ostravě v tomto ohledu změnil rozhodnutí soudu I. stupně a uvedl, že k úrazu nedošlo na školení, ani na cestě ze školení domů, ale v osobním volnu zaměstnance.²⁵

Za pracovní nelze považovat ani úraz, který se stane při cestě zaměstnance za účelem stravování či vyšetření lékařem v prostorách, které nejsou pod dispoziční pravomocí zaměstnavatele.²⁶ Úraz nevznikne v souvislosti s plněním pracovních úkolů ani tehdy, pokud k němu dojde na základě osobního konfliktu mezi pracovníky v pracovní době²⁷ nebo za situace, kdy již zaměstnanec neplnil v pracovní době pracovní úkoly pro svého zaměstnavatele, např. při oslavě narozenin jiného pracovníka.²⁸

Specifickou situací může být úraz, který vznikl v rámci tzv. team-buildingu. Za pracovní úraz bude považován pouze v případě prokázání, že smyslem a účelem plánovaných aktivit bylo prohloubení vzájemných interpersonálních vazeb zaměstnanců, jejich vzájemné kooperace a schopnosti spolupráce s ostatními zaměstnanci. Navíc takový úraz by se měl stát při činnostech, které jsou součástí plánovaných aktivit teambuildingové akce.²⁹ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů tak není činnost, pokud by po skutkové stránce bylo zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného programu, který by měl pouze charakter placené dovolené.³⁰

Základní podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je dále **příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance**.³¹ Nejde o podmínku spadající do kategorie právní, ale bývá často předmětem znaleckých posudků a dokazování. Při zásahu do zdravotní integrity zaměstnance nedochází přitom

²⁴ § 42 odst. 1 zákoníku práce

²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 3. 1978, sp. zn. (Rc) Cpj 31/78

²⁶ § 274 odst. 1 zákoníku práce

²⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 9. 1976, sp. zn. 8 TZ 24/76

²⁸ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011

³⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007

³¹ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74

k ukončení kauzálního vývoje, nýbrž tento vývoj trvá až do konečné stabilizace zdraví postiženého zaměstnance. Mohou tak přistoupit další příčiny ovlivňující výsledné poškození zaměstnance, jako například samotná zdravotní základna poškozeného, tedy zdravotní predispozice poškozeného, jeho chování, ale i okolnosti ohledně poskytnutí první pomoci, kvality a kvantity poskytnuté péče, dodržování léčebné péče poškozeným aj. Je nutné v takovém případě izolovat jednotlivé příčiny a případně nalézt nový odpovědnostní vztah. Obecně však můžeme říci, že na základní odpovědnostní vztah mívají vliv pouze takové nové přistupující příčiny či podmínky, které jsou mimořádného charakteru a které založí samostatnou odpovědnost nebo alespoň odpovědnost zaměstnavatele částečně omezí například z důvodů, které způsobili vlastní vinou sami poškození.³²

V praxi se nejčastěji setkáváme se situací, kdy poškozený zaměstnanec má nějakou zdravotní predispozici, která spolupůsobí při vzniku poškození zdraví. Tato skutečnost přitom není překážkou úspěšného uplatnění nároku na náhradu újmy, pokud hlavní příčinou, která vyvolala chorobný stav, byl právě pracovní úraz. Nejvyšší soud ČR řešil případ zaměstnance, který již v době před pracovním úrazem trpěl degenerativními změnami na meziobratlových ploténkách tuberkulosního původu a v důsledku těchto změn byl jeho organismus náchylný k výhřezu meziobratlové ploténky. K výhřezu ploténky následně došlo při výkonu práce pro zaměstnavatele, přičemž za rozhodující příčinu vzniku pracovního úrazu zde bylo stanoveno nikoliv předchorobí zaměstnance, ale úrazový děj. Poškozený zaměstnanec v konkrétním případě zvedal závoru zatíženou těžkým závažím, tím náhle napnul síly a vynaložil velké úsilí, přičemž ucítil bolestivé prasknutí v zádech.³³

V praxi některé soudy nižších stupňů postupovaly tak, že rozhodovaly v souladu se zpracovanými znaleckými posudky, ve kterých byl vyjádřen procentuální podíl úrazu na poškození zdraví. V jednom ze soudně projednávaných případů stanovil soud, na základě znaleckého posudku, podíl úrazu na poškození zdraví žalobce v rozsahu 100 % v případě ramene, ruky, mozku, krční a hrudní páteře a v rozsahu 33,33 % v případě bederní páteře v důsledku existujícího předchorobí. Aritmetickým průměrem pak došel

³² POKORNÝ, M., HOCHMAN, J., *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5, str. 166

³³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1962, sp. zn. 4 Cz 86/61

k závěru, že úraz způsobený žalovaným zaměstnavatelem se na současném zdravotním stavu podílel z 89 %. Jak se vyslovil Nejvyšší soud ČR, aritmetické zjištění podílu, jakým se následky úrazu podílejí na současném zdravotním stavu poškozeného a jak jej tyto následky ovlivňují, jsou právně bezvýznamné. Rozhodující je totiž skutečnost, zda byl úraz příčinou vzniku konkrétního nároku na náhradu újmy na zdraví, v daném případě ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, anebo má újma podklad v příčinách odlišných, které s úrazem nesouvisí.³⁴ Nejvyšší soud ČR se tohoto právního názoru drží i ve svých dalších rozhodnutích.³⁵

³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2000, sp. zn. 25 Cdo 676/99

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2008

3. Nemoc z povolání - pojem

Za zakladatele moderního oboru nemoci z povolání je v České republice považován prof. MUDr. Jaroslav Teisinger, Dr. Sc., který ve spolupráci nejen s lékaři, ale i vysokoškolsky vzdělanými odborníky nelékařských oborů, zejména techniky a chemie, založil Ústav pracovního lékařství. Z této instituce následně v roce 1946 vznikla první klinika chorob z povolání lékařské fakulty Karlovy Univerzity.³⁶ Nemoci z povolání obecně vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů vzniklých za podmínek právním předpisem stanovených, přičemž nemocí z povolání je také akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.³⁷ Za nemoci z povolání jsou přitom považovány pouze takové nemoci³⁸, které jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Nemoci z povolání jsou rozděleny do celkem 6 kapitol podle toho, z jakých příčin tyto nemoci vznikají, případně kterou část těla postihují. V každé kapitole sdružující jednotlivé nemoci z povolání jsou současně uvedeny podmínky, za nichž musí tyto nemoci vzniknout. Seznam nemocí z povolání se stále aktualizuje, s účinností k 1. 1. 2015 ze seznamu nemocí z povolání vymizely například nemoci takzvaných tíhových váček mezi kostmi nebo choroby vyvolané prachem z cukrové třtiny. Naopak za nemoc z povolání byla uznána nově rakovina vaječníků kvůli azbestóze a byly sníženy limity u chronické obstrukční plicní nemoci, kterou trpí horníci z černouhelných dolů.³⁹ Výhledově by se mělo do seznamu nemocí z povolání zařadit také onemocnění bederní páteře, kdy jde o jednu z nejčastějších nemocí, pro kterou jsou zaměstnanci v pracovní neschopnosti. Návrh se měl týkat zejména osob, které manipulují s těžkými břemeny nebo často ohýbají nebo otáčejí páteř, nikoliv zaměstnanců, u nichž problémy s bederní páteří souvisí se sezením u počítače. Konkrétní návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a

³⁶ GROMNICA, R.: Nemoci z povolání. *SANQUIS*, 2008, č. 58, str. 63, ISSN 1212-6535

³⁷ § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ § 271k odst. 4 zákoníku práce

³⁹ Nařízení vlády č. 168/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb.

je projednáván vládou.⁴⁰ Dle předmětného návrhu by měly být do seznamu nemocí z povolání zařazeny chronické nemoci bederní páteře s klinickým neurologickým a morfologickým nálezem, odpovídajícím nejméně střednímu stupni závažnosti.

Není výjimkou, že některé nemoci z povolání se projeví až v období, kdy již zaměstnanec nepracuje za škodlivých podmínek. V takovém případě postačí, aby zaměstnanec prokázal, že onemocněl nemocí uvedenou v daném seznamu, že tato nemoc vznikla za podmínek v tomto seznamu stanovených a že zaměstnavatel, jehož odpovědnost se tvrdí, byl ten, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, z nichž zjištěná nemoc z povolání vzniká. Okolnost, že zaměstnanec měl predispozice pro vznik této nemoci, se nezkoumá a zaměstnavatel nese plnou odpovědnost. Některé nemoci ze seznamu nemocí z povolání mohou však vzniknout i mimo pracovní provoz z úplně odlišných důvodů. Zde je pak prostor pro liberalizaci zaměstnavatele, pokud prokáže, že nemoc postiženého zaměstnance vznikla výhradně z příčin, které nesouvisely s výkonem práce u tohoto zaměstnavatele.⁴¹

Vzhledem k tomu, že určení nemoci z povolání dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, je značně komplikované, byla tato otázka svěřena do působnosti poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky k uznávání nemocí z povolání.⁴² Poskytovatelé pracovnělékařských služeb zkoumají zdravotní stav poškozeného zaměstnance na základě vlastního vyšetření, z poskytnuté kopie zdravotnické dokumentace, případně na základě jimi vyžádaných výsledků odborných vyšetření a stanovisek.⁴³ Prostřednictvím zejména orgánů ochrany veřejného zdraví si dále ověřují podmínky vzniku nemoci z povolání přímo na pracovišti zaměstnance.⁴⁴ Výsledkem je vydání lékařského posudku, ze kterého musí být zřejmý závěr, zda se nemoc posuzované osoby uznává nebo neuznává jako nemoc z povolání.⁴⁵ Proces uznávání nemocí z povolání je tak více časově náročný a mnohdy

⁴⁰ Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, 2017, [cit. 2017-03-17]. Dostupný na adrese: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNAKHFWQPN>

⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 1969, sp. zn. 8 Cz 22/1969

⁴² § 66 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴³ § 62 odst. 1,2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴⁴ § 62 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

⁴⁵ § 62 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

trvá až několik měsíců, což vyvolává značnou právní nejistotu jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Formou vyhlášky Ministerstva zdravotnictví České republiky po dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky jsou upraveny bližší požadavky na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání, okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku.⁴⁶

V této souvislosti si autorka této práce dovolí zmínit případ poškozeného zaměstnance, kterého zastupovala ve věci neplatnosti výpovědi. V konkrétním případě šlo o zaměstnance, u kterého vzniklo podezření, že trpí nemocí z povolání. Na základě žádosti zaměstnavatele byla provedena lékařská prohlídka u poskytovatele pracovnělékařských služeb, který v lékařském posudku uvedl, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, aniž by uvedl souvislost pozbytí zdravotní způsobilosti s nemocí z povolání. V okamžiku vypracování tohoto lékařského posudku totiž nebylo ještě postaveno na jisto, že zaměstnanci bude následně uznána nemoc z povolání. Zaměstnavatel nevyčkal výsledku posuzování nemoci z povolání a ukončil se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. Po několika měsících však došlo k uznání nemoci zaměstnance jako nemoc z povolání, a to zpětně ke dni, který předcházel výpovědi ze strany zaměstnavatele. Skutečným důvodem výpovědi tak nebyl výpovědní důvod dle § 52 písm. e) zákoníku práce, ale dle § 52 písm. d) zákoníku práce, který se použije za situace, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, případně dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. S tímto výpovědním důvodem se, na rozdíl od jiných důvodů, pojí vyplacení dvanáctiměsíčního odstupného, které není kryto zákonným pojištěním zaměstnavatele z odpovědnosti za újmu při pracovním úrazu a

⁴⁶ Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání

nemoci z povolání a zaměstnavatel tak musí vyplatit odstupné z vlastních finančních prostředků. Přestože bylo praxí rozhodovacích soudů v řízeních o neplatnost takových výpovědí zamítavá rozhodnutí z důvodu splnění všech formálních náležitostí pro podání výpovědi dle § 52 písm. e) zákoníku práce, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z konce roku 2013 přineslo do této praxe nový pohled.⁴⁷ Dle názoru Nejvyššího soudu ČR v případech, kdy není z obsahu lékařského posudku jednoznačně patrné, pro jakou příčinu zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, tedy jestli se tak stalo pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí nebo jinou okolnost spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance, je na místě závěr, že tento lékařský posudek s ohledem na chybějící obsah není způsobilým předpokladem pro výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e) zákoníku práce. To má dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR platit i přesto, že právní úprava týkající se náležitostí lékařského posudku v rozporu se zákonem s takovým rozlišováním v posudkovém závěru nepočítá.⁴⁸ Právní názor Nejvyššího soudu ČR však není zcela v souladu s nálezem Ústavního soudu ČR⁴⁹, ze kterého vychází důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a další rozhodnutí soudů obecných. Blíže k tomuto nálezu v kapitole 4.1.3 této práce.

Ani soudní rozhodnutí však zaměstnavateli nedávají návod, jak má postupovat během několikaměsíčního čekání na vydání lékařského posudku o uznání či neuznání nemoci z povolání ve vztahu k takovému zaměstnanci. De lege ferenda by se měla v tomto smyslu doplnit a upřesnit právní úprava tak, aby byl jednoznačně stanoven režim takového zaměstnance po dobu uznávání nemoci z povolání, bylo určeno, na čí straně je překážka výkonu práce a zda vzniká na straně zaměstnance po tuto dobu nárok na náhradu mzdy.

Nejvyšší soud ČR dále řešil případ, kdy došlo k převedení zaměstnankyně s uznanou nemocí z povolání podle § 41 odst. 1, písm. b) zákoníku práce na jinou vhodnou práci, čímž měl odpadnout důvod výpovědi dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, tedy pro nemoc z povolání. Vzápětí však došlo ke zrušení tohoto místa za účelem zefektivnění práce a poškozená zaměstnankyně dostala výpověď

⁴⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012

⁴⁸ S tím souvisí i rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012.

⁴⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 11/08

z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce z organizačních důvodů. Zaměstnankyně se bránila tím, že pozice, na kterou byla po uznání nemoci z povolání převedena, byla zřízena nově a účelově, aby se zaměstnavatel vyhnul placení dvanáctiměsíčního odstupného. Nejvyšší soud ČR jí dal v konkrétním případě za pravdu, neboť výpověď podle svého účelu nesměřovala k regulování počtu zaměstnanců a jejich kvalifikačního složení, ale směřovala k jinému neoprávněnému cíli.⁵⁰

Autorka této práce se domnívá, že vyplácení dvanáctiměsíčního odstupného může být v dnešní době pro menší podnikatele likvidační a chápe postoje některých zaměstnavatelů, kteří se chtějí této povinnosti vyhnout. De lege ferenda by mohlo být vyplácení takového odstupného rovněž kryto zákonným pojištěním zaměstnavatele. Tím by se zajisté omezilo množství sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v souvislosti s ukončováním pracovního poměru.

Zákoník práce dále vymezuje i pojem ohrožení nemocí z povolání⁵¹ jako takovou změnu zdravotního stavu zaměstnance, jež vznikla při výkonu práce za nepříznivých podmínek, při kterých vznikají nemoci z povolání, ale nedosáhla stupně požadovaného pro uznání za nemoc z povolání. Při dalším výkonu práce za stejných podmínek by však hrozilo riziko, že by v budoucnu k takovému uznání nemoci z povolání došlo. Zaměstnavatel má v takovém případě povinnost zaměstnance převést na jinou vhodnou práci⁵² s tím, že mu musí dorovnat případný vzniklý rozdíl ve mzdě z vlastních prostředků, který není kryt zákonným pojištěním⁵³, anebo mu dát výpověď z pracovního poměru, se kterou se pojí výplata dvanáctiměsíčního odstupného.⁵⁴ Ačkoliv vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, této možnosti doposud nevyužila, a tak se tento institut v praxi vyskytuje pouze zřídka.

3.1 Oduznávání nemocí z povolání

Zdravotní stav poškozeného zaměstnance se v čase vyvíjí a s tím se vyvíjí i nemoc z povolání, která byla takovému zaměstnanci uznána. V lepším případě může být

⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012

⁵¹ § 347 odst. 1 zákoníku práce

⁵² § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

⁵³ § 139 odst. 1, písm. a) zákoníku práce

⁵⁴ § 52 písm. d) zákoníku práce

na základě nového šetření zjištěno, že osoba, jejíž onemocnění bylo uznáno za nemoc z povolání, již touto nemocí netrpí. Za takové situace vydá příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb posudek nový, kterým se nemoc z povolání nadále neuznává. Proces oduznávání nemoci z povolání je upraven ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, která v příloze vyjmenovává podmínky, za kterých nelze nemoc nadále uznat jako nemoc z povolání.

Otázka oduznávání nemocí z povolání nabývá na významu v souvislosti s odškodňováním nároku poškozeného zaměstnance na náhradu ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Ač by se mohlo zdát, že oduznutí nemoci z povolání automaticky způsobí zánik vyplácení této náhrady, není tomu tak. Rozhodujícím faktorem není samotná existence nemoci z povolání, ale skutečnost, zda zaměstnanec opětovně nabyl zdravotní způsobilost k výkonu původní profese vykonávané v době před zjištěním nemoci z povolání. Tato situace nastane zejména u profesionálních infekčních onemocnění, kdy zaměstnanci po oduznutí nemoci z povolání nebrání jeho zdravotní stav ve znovuzařazení se do původního zaměstnání. Tito zaměstnanci nemají nárok na další vyplácení ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Jinak tomu bude v případě, kdy se zaměstnanec nemůže vrátit do původního zaměstnání pro trvalé následky nemoci z povolání, přestože ta mu byla oduznávána. Většinou jde o onemocnění z vibrací a z dlouhodobého, jednostranného a nadměrného zatěžování, kdy hrozí, že i po krátké expozici rizikových podmínek se nemoc z povolání opět obnoví. Za této situace je nárok na pokračování ve výplatě ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti na místě. Pro úplnost je vhodné zmínit i poslední možnou situaci, kdy se zaměstnanec po oduznutí nemoci z povolání nemůže vrátit ke své původní práci z obecných zdravotních důvodů. Příkladem může být zaměstnanec, u kterého se při zjišťování infekční nemoci z povolání odhalí, že trpí vrozeným snížením obranyschopnosti organismu. Příčinou nemožnosti výkonu původní práce tak není samotná nemoc z povolání, ale vrozená vada organismu zaměstnance. Ztráta na výděлку po skončení pracovní neschopnosti se v takovém případě nevyplácí.⁵⁵

⁵⁵ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 56-58

4. Práva a povinnosti související se vznikem pracovního úrazu a nemoci z povolání

V souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vyplývá pro zaměstnance i zaměstnavatele celá řada práv a povinností stanovených právními předpisy. Porušení takových povinností zaměstnavatelem pro něho může znamenat uložení sankce ze strany inspektorátu práce nebo neúspěch v soudním sporu se zaměstnancem. Zaměstnanci naopak hrozí, při porušení jeho povinností, zejména získání neúplného odškodnění z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pro plné nebo částečné zproštění se odpovědnosti jeho zaměstnavatelem, dále mu může takové porušení založit případnou povinnost podílet se na škodě vzniklé zaměstnavateli následkem jeho jednání a v neposlední řadě mu ztíží důkazní situaci v soudním řízení. Obecně platí pro každého, aby důsledně uplatňoval svá práva plynoucí mu z právní úpravy, za případné součinnosti inspektorátu práce nebo v rámci soudního řízení.

4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele a sankce za porušení povinností

4.1.1 Povinnost zaznamenat a ohlásit pracovní úraz, nemoc z povolání

V souvislosti se vznikem úrazu zaměstnance je zapotřebí zdůraznit, že je pouze na zaměstnavateli, zda vzniklý úraz uzná jako pracovní. Ošetřující lékař ani inspektorát práce k tomu nemají potřebné oprávnění. Pokud zaměstnavatel odmítne uznat úraz za pracovní, je tato otázka předmětem soudního rozhodování. V případě zahájení procesu uznávání pracovního úrazu zaměstnavatelem je v souladu se zákoníkem práce a příslušným nařízením vlády⁵⁶ prvotní povinností zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, dále svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁵⁷ Zaměstnavatel je povinen neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, vyhotovit

⁵⁶ nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁵⁷ § 105 odst. 1 zákoníku práce

záznam o úrazu⁵⁸, který zašle poškozenému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům⁵⁹. Výjimkou z této povinnosti je úraz, kterým nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo tato neschopnost byla kratší než tři dny.⁶⁰ V takovém případě postačí, aby byl tento úraz evidován v knize úrazů, kterou je povinen vést každý zaměstnavatel.⁶¹ Kniha úrazů může mít různou podobu a zaměstnavatel jich může mít hned několik. Vždy je však nutné, aby zde byly zaznamenány všechny potřebné údaje nezbytné pro případné sepsání záznamu o úrazu⁶². Záznam o úrazu má pak sloužit jako doklad o šetření, nikoliv jako výpověď poškozeného. Vyhotovuje se v potřebném počtu vyhotovení, z nichž jedno se zasílá za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do 5. dne následujícího měsíce příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu a další výtisky územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestný čin, a příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn.⁶³ Pro smrtelný pracovní úraz, kterým se pro statistické účely rozumí takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do jednoho roku zemřel⁶⁴, platí samostatná úprava⁶⁵.

V souvislosti s nemocemi z povolání je navíc zaměstnavatel povinen vést evidenci zaměstnanců, u kterých byla zjištěna nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a přijmout opatření odstraňující nebo minimalizující působení rizikových faktorů, jež nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí vyvolávají.⁶⁶

Zaměstnavatel je dále povinen pracovní úraz bez zbytečného odkladu ohlásit stanoveným orgánům a institucím, zejména územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, odborové organizaci, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, a u smrtelného pracovního

⁵⁸ § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁵⁹ § 105 odst. 3 zákoníku práce

⁶⁰ § 105 odst. 3 zákoníku práce

⁶¹ § 105 odst. 2 zákoníku práce

⁶² § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁶³ § 6 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁶⁴ § 3 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁶⁵ § 7 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁶⁶ § 105 odst. 6 zákoníku práce

úrazu také zdravotní pojišťovně, u které byl pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn, a dalším.⁶⁷ V případě, že se stane úraz zaměstnanci v rámci výkonu práce u jiného zaměstnavatele, kam byl tento zaměstnanec dočasně přidělen nebo vyslán, je povinen tento zaměstnavatel bez zbytečného odkladu ohlásit vznik takového úrazu u jeho původního zaměstnavatele⁶⁸, umožnit mu účast na takovém šetření a seznámit ho s výsledky objasnění příčin a okolností vzniku úrazu.⁶⁹

4.1.2 Povinnost nahradit újmu

Pokud poškozenému zaměstnanci vznikne v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání újma, je zaměstnavatel povinen ji nahradit, a to v rozsahu, ve kterém za ni odpovídá⁷⁰, a nahlásit bez zbytečného odkladu škodnou událost u pojišťovny, u které má sjednáno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu.⁷¹ Zaměstnavatel je přitom povinen nahradit zaměstnanci újmu i tehdy, když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se jí zcela nebo zčásti nezproští.⁷² Zaměstnavatel musí projednat samotný způsob a výši náhrady újmy bez zbytečného odkladu nejen se zaměstnancem, ale i s odborovou organizací.⁷³

Autorka této práce má v tomto ohledu spíše negativní zkušenosti s postojem zaměstnavatelů k plnění těchto povinností. Zaměstnavatelé předně nepřístupují aktivně a bez zbytečného odkladu ke krokům, které by vedly k rychlému vyčíslení a uhrazení vzniklé újmy na zdraví. Je pak na zaměstnanci, aby se informoval o svých případných nárocích, byl schopen tyto nároky vyčíslit a doložit zaměstnavateli, neboť ten často nemá potřebné znalosti v této oblasti a poškozenému zaměstnanci tak není schopen, a často ani ochoten, poskytnout součinnost.

⁶⁷ § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁶⁸ § 4 odst. 1, písm. e) zákoníku práce, § 4 odst. 2, písm. e) zákoníku práce

⁶⁹ § 105 odst. 1 zákoníku práce

⁷⁰ § 366 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁷¹ § 8 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a § 7a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

⁷² § 269 zákoníku práce

⁷³ § 271r zákoníku práce

4.1.3 Povinnost zaměstnavatele předcházet vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání a pracovnělékařské prohlídky

Vedle již výše zmíněných povinností jsou na zaměstnavatele kladeny další požadavky směřující k samotnému předcházení škod, a tedy i k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům pracovní podmínky, které jsou potřebné k řádnému plnění pracovních úkolů a které nebudou ohrožovat zdraví nebo majetek, a za tímto účelem je oprávněn provádět kontroly.⁷⁴ Zaměstnavatel by měl také zaměstnance zařazovat do pracovního procesu dle jejich kvalit a měl by je seznamovat s předpisy a pokyny pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁷⁵ Zákoník práce stanoví pro zaměstnavatele mimo jiné povinnost nepřipustit zaměstnance k výkonu zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.⁷⁶ S tím souvisí také zákonný požadavek kladený na zaměstnavatele provádět pravidelné pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců prostřednictvím poskytovatelů pracovnělékařských služeb, kteří mají za úkol ověřit zdravotní způsobilost zaměstnance k výkonu práce.

Dle právní úpravy existuje několik druhů pracovnělékařských prohlídek, a těmi jsou vstupní prohlídka uchazeče o zaměstnání, prohlídka periodická a mimořádná, které vždy posuzují zdravotní způsobilost zaměstnance ve vztahu k práci, dále prohlídka výstupní a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce.⁷⁷ Zaměstnanci se nejčastěji setkávají se **vstupní lékařskou prohlídkou** za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností byli zařazeni pouze takoví uchazeči o zaměstnání, jejichž zdravotní způsobilost takovou práci umožňuje. Vstupní lékařská prohlídka však má praktické využití i v případech, kdy dochází k převedení zaměstnance na jinou práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.⁷⁸ Účelem **periodické prohlídky** je zajištění včasného zjištění změn zdravotního stavu zaměstnance vzniklých v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo se stárnutím organismu, kdy by další

⁷⁴ § 248 zákoníku práce

⁷⁵ § 103 odst. 1, písm. f) zákoníku práce

⁷⁶ § 103 odst. 1, písm. a) zákoníku práce

⁷⁷ § 9 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁷⁸ § 10 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

výkon práce mohl vést k poškození zdraví takového zaměstnance nebo i k poškození zdraví jiných osob. Perioda těchto lékařských prohlídek závisí na zařazení zaměstnance do určité kategorie prací podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a podle jejich rizikovosti pro zdraví.⁷⁹ Z hlediska vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání je však dle autorky této práce nejdůležitější **mimořádná lékařská prohlídka**, která se provádí za účelem zjištění zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance, pokud je důvodný předpoklad, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek.⁸⁰ Příslušná vyhláška taxativně uvádí případy, kdy se mimořádná lékařská prohlídka provádí.⁸¹ Poškození zaměstnanci, kteří utrpěli pracovní úraz nebo jim byla zjištěna nemoc z povolání, podstupují mimořádnou lékařskou prohlídku zejména z důvodu, že byli nuceni přerušit výkon práce v důsledku úrazu s těžkými následky bez ohledu na délku takového přerušení nebo z jiných důvodů na dobu delší než šest měsíců.⁸²

Přestože je povinností zaměstnavatele v takových případech vybavit zaměstnance žádostí o provedení mimořádné lékařské prohlídky, v praxi se tak často neděje a nezalý zaměstnanec neví, že může dát k vydání této žádosti zaměstnavateli podnět.⁸³ Neprovedení mimořádné lékařské prohlídky může mít negativní dopad za dále popsané situace. Zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pozbude zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a je tak nucen v součinnosti se zaměstnavatelem ukončit pracovní poměr, často dohodou bez udání důvodu. Následně si není schopen najít vhodné zaměstnání vyhovující jeho změněnému zdravotnímu stavu a dojde k poklesu jeho výdělku. Za existence lékařského posudku poskytovatele pracovněprávních služeb, kde by byl uveden závěr o pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, by mohl zaměstnanec prokázat vznik nároku na ztrátu na výdělek po

⁷⁹ § 37 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

⁸⁰ § 12 odst. 1 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁸¹ § 12 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁸² § 12 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

⁸³ § 12 odst. 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

skončení pracovní neschopnosti, neboť důvodem poklesu jeho výdělku by byla ztráta zaměstnání v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud zde však chybí lékařský posudek o provedení mimořádné lékařské prohlídky, tudíž není ničím doloženo, že poškozený zaměstnanec by nemohl nadále vykonávat dosavadní práci, dostává se do důkazní nouze. Znalecký posudek by byl v takovém případě nezbytným podkladem pro uplatnění jeho nároku na náhradu újmy na zdraví. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce je tak pro poškozeného důležitým podkladem pro prokazování skutečného důvodu ukončení pracovního poměru a příčinné souvislosti mezi pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a vzniklou újmou na zdraví.

Ze závěru lékařského posudku musí být vždy zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, případně že pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým je posuzována.⁸⁴ Zákon však nijak nevymezuje, ve kterých případech je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá a kdy dlouhodobě pozbývá zdravotní způsobilosti. Z dikce předmětného ustanovení však plyne, že posudkový závěr o zdravotní nezpůsobilosti osoby se využije u vstupní prohlídky, za to posudkový závěr o pozbytí dlouhodobě zdravotní způsobilosti se použije u periodické nebo mimořádné lékařské prohlídky.⁸⁵ V návaznosti na posudkový závěr, dle kterého je uznána dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce, je na zaměstnavateli, zda zaměstnance převede na jinou práci⁸⁶ nebo mu dá výpověď pro zdravotní důvody⁸⁷, případně s ním uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru.⁸⁸ Přitom možnost dání výpovědi zaměstnanci není podmíněna tím, že zaměstnavatel nemá k dispozici práci, na kterou by mohl zaměstnance převést.

⁸⁴ § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ ŠUBRT, B., Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012, *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 4, str. 11-18, ISSN 0032-6208

⁸⁶ § 41 odst. 1, písm. a) a b) zákoníku práce

⁸⁷ § 52, písm. d) a e) zákoníku práce

⁸⁸ § 49 zákoníku práce

Často se stává, že poskytovatel pracovnělékařských služeb vydá posudek, který nesplňuje všechny formální náležitosti posudku stanovené právními předpisy⁸⁹ a rozhodnutími soudů⁹⁰ nebo je jeho posudkový závěr nesprávný. V takových případech má zaměstnanec možnost podat do deseti pracovních dnů ode dne prokazatelného předání posudku návrh na jeho přezkoumání poskytovateli pracovnělékařských služeb, který napadený posudek vydal.⁹¹ Pokud tento poskytovatel nevyhoví návrhu na přezkum v plném rozsahu, postoupí jej, včetně spisu a dalších podkladů, nejpozději do deseti pracovních dnů správnímu orgánu, který vykonává státní správu na úseku zdravotnictví. Tento orgán návrh zamítne a napadený posudek potvrdí, napadený posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, anebo napadený posudek pouze zruší.⁹² Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 3. 2012 nemá návrh na přezkoumání lékařského posudku, ze kterého vyplývá závěr, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou, nebo že pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, odkladný účinek. Tento odkladný účinek může vyvolat nejasnosti ohledně posudkového závěru o zdravotní způsobilosti s podmínkou. Dle názoru autorky této práce by se absence odkladného účinku měla v tomto případě vztahovat pouze k oné podmínce stanovící určitá omezení zaměstnance ve vztahu k výkonu práce, nikoliv k závěru o zdravotní způsobilosti. V opačném případě by se zaměstnanec trvající na tom, že není způsobilý k výkonu práce ani s podmínkou, měl tomuto závěru podvolit s možným rizikem ohrožení jeho zdraví, aniž by bylo rozhodnuto o jeho přezkumu.

Někteří odborníci byli názoru, že zaměstnavatel v případech těchto posudkových závěrů bez odkladného účinku nemusí čekat na výsledek přezkumu a může okamžitě zaměstnance převést na jinou práci nebo mu dát výpověď. Bude-li následně lékařský posudek zrušen ve správním řízení, výpověď se nestane neplatnou, neboť podmínky pro její uložení byly v daném okamžiku splněny. Zaměstnanec by se mohl pouze domáhat v občanskoprávním řízení náhrady škody po poskytovateli pracovnělékařských služeb,

⁸⁹Formální náležitosti lékařského posudku o zdravotní způsobilosti jsou upraveny zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci a vyhláškou č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Specifické náležitosti lékařského posudku o nemoci z povolání jsou pak dále upraveny ve vyhlášce č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání.

⁹⁰Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012

⁹¹§ 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

⁹²§ 47 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

který vadný posudek vydal.⁹³ S tímto názorem se však autorka této práce vzhledem k vývoji soudní judikatury a legislativy neztotožňuje.

Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, při výkladu tohoto právního předpisu přihlíží mimo jiné k nálezu Ústavního soudu ČR⁹⁴, na který navazují rozhodnutí soudů obecných.⁹⁵ V důvodové zprávě se uvádí, že vydání lékařského posudku o zdravotním stavu nebo zdravotní způsobilosti není správním aktem, ale jde o „dobrozdání“ o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb. Lékařský posudek tak přímo nezakládá práva a povinnosti posuzované osoby a je pouze podkladem pro rozhodnutí o právech a povinnostech dotčených osob. Přezkum lékařského posudku správním orgánem navíc není správním řízením. Z uvedeného tedy vyplývá, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nenaplnují v podobě, v jaké jsou upraveny nyní platnými právními předpisy, předpoklad zákoníku práce, podle něhož pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance lze podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb tak poskytuje zaměstnanci a zaměstnavateli pouze nezávazné dobrozdání, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet. V případě, že tak tento posudek nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z jiných důvodů se objeví potřeba znovu objasnit zdravotní stav zaměstnance a příčiny jeho poškození, může se tato otázka stát předmětem dokazování, zejména prostřednictvím znaleckého zkoumání, u soudu.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že posudkový závěr uvedený v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce není nepřekonatelný a zaměstnavatel, ale i zaměstnanec, tento posudkový závěr mohou napadnout zejména v rámci soudního řízení o neplatnost výpovědi, nebo o vymáhání odstupného. Autorka této práce si dovoluje vyslovit s tímto postupem souhlas, neboť má za to, že opačný přístup by velmi zvýhodnil postavení zaměstnavatelů. Ti by pak mohli například ovlivňovat posudkové závěry svých smluvních lékařů ve svůj prospěch.

⁹³ŠUBRT, B., Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012, *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 4, str. 11-18, ISSN 0032-6208

⁹⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

⁹⁵ Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 216/2014

4.1.4 Následky porušení povinností ze strany zaměstnavatele a inspektorát práce

V případě, že zaměstnavatel nepostupuje při zjišťování pracovního úrazu v souladu s právními předpisy, může se zaměstnanec obrátit na oblastní inspektorát práce s podnětem k provedení kontroly. Inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat příčiny a okolnosti vzniku pracovních úrazů a mohou se účastnit šetření na místě úrazového děje.⁹⁶ O výsledku kontroly je podatel informován spolu se sdělením, zda skutečnosti uvedené v podnětu byly potvrzeny.⁹⁷ Kontrolní činnost inspektorátu práce včetně práv a povinností inspektorů je přitom řízena pravidly stanovenými nejen v samotném zákoně o inspekci práce, ale subsidiárně také v zákoně o kontrole⁹⁸, kterým byl zrušen ke dni 1. 1. 2014 zákon o státní kontrole⁹⁹ a který sjednocuje kontrolní činnost subjektů, které kontrolu vykonávají. Věcná působnost inspektorátu práce se zaměřuje především na dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, z právních předpisů týkajících se oblasti stanovení pracovní doby a doby odpočinku, oblasti bezpečnosti práce, zaměstnávání některých skupin zaměstnanců, oblasti upravující výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi a zajištění provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví.¹⁰⁰ Úkolem inspektorátu práce však nejsou, jak se často mylně předpokládá, individuální nároky jednotlivých zaměstnanců, jako je nevyplacení mzdy nebo nevydání potvrzení o zaměstnání aj., kde je nutné se takových nároků domáhat pouze soudní cestou.¹⁰¹ Inspektorát práce nemůže ani donucovat zaměstnavatele k tomu, aby uznal úraz za pracovní. Autorka této práce má však v této souvislosti pozitivní zkušenost s tím, že šetření úrazu inspektorátem práce vede mnohdy zaměstnavatele k poskytnutí součinnosti, která je v konečném důsledku nezbytná pro uznání pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

⁹⁶ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 60

⁹⁷ § 5 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších zákonů

⁹⁸ Zákon č. 255/2012 Sb. o kontrole

⁹⁹ Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁰ STÁDNÍK, J., KIELER, P., Kontrolní činnost orgánů inspekce práce, *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 7, str. 32-37, ISSN 0032-6208

¹⁰¹ STÁDNÍK, J., KIELER, P., Kontrolní činnost orgánů inspekce práce, *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 7, str. 32-37, ISSN 0032-6208

K datu ukončení této práce nebyla souhrnná data o kontrolních akcích Státního úřadu inspekce práce za rok 2016 dosud zveřejněna. V roce 2015 přitom zaevidovaly oblastní inspektoráty práce celkem 7 414 podnětů ke kontrole, přičemž jednotlivé podněty v řadě případů směřovaly do více oblastí kontrolní působnosti současně. Inspektoři provedli v roce 2015 celkem 5 694 kontrol, při kterých zjistili porušení pracovněprávních předpisů a předpisů na ochranu bezpečnosti a zdraví při práci v celkem 10 922 případech. Podatelé se snažili často chybně za pomoci inspektorátu práce domoci se svých individuálních nároků, jako je dlužná mzda, dokladů souvisejících se skončením zaměstnání, domáhání se neplatnosti skončení pracovního poměru a dále uznání úrazu jako pracovního včetně dosažení odškodnění za takový úraz.¹⁰² Přitom stále častěji se objevují kvalifikované podněty podávané jménem klientů jejich právními zástupci. Povinností inspektorátu práce je však prošetřit i anonymní podněty, pokud jsou dostatečně konkrétní.

Zákon o inspekci práce zároveň stanoví celou řadu skutkových podstat přestupků a správních deliktů napříč celým zákoníkem práce, přičemž porušování povinností zaměstnavatelů v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání sankcionováno není. Zákon o inspekci práce upravuje v této souvislosti pouze přestupky na úseku bezpečnosti práce, mezi něž patří zejména porušení povinnosti vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, vyhotovit záznam o pracovním úrazu, předat vyhotovený záznam o pracovní úrazu postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům, vést evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu a evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání, dále ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o takovém úrazu stanoveným orgánům a institucím aj., za které hrozí pokuta od 300 000 Kč až do 1 000 000 Kč.¹⁰³

Z hlediska hrozby vysoké pokuty je dále zapotřebí zmínit povinnost zaměstnavatele přijmout opatření proti opakování pracovních úrazů,¹⁰⁴ a to u všech pracovních úrazů bez ohledu na to, zda jimi byla způsobena pracovní neschopnost

¹⁰² Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2015. In Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2016-03] dostupné na http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf

¹⁰³ § 17 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ § 105 odst. 5 zákoníku práce

zaměstnance či nikoliv. Šetření pracovních úrazů by tak mělo být prováděno vždy, neboť je nutné v každém případě přijmout opatření proti opakování pracovního úrazu. Je doporučováno, aby byl záznam o úrazu, který si zaměstnavatel ponechává, doplněn o další stranu, kde by bylo uvedeno, jaké opatření bylo přijato, způsob a termín jeho provedení, odpovědná osoba a forma kontroly. V případě porušení této povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 2 000 000 Kč.¹⁰⁵

4.2 Povinnosti zaměstnance v souvislosti se vznikem pracovního úrazu a nemoci z povolání a s předcházením vzniku škod

Základní povinností zaměstnance při vzniku pracovního úrazu je bezodkladně oznámit tuto skutečnost svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a to i v případě, že se stal pracovní úraz jinému zaměstnanci nebo jiné fyzické osobě za předpokladu, že byl svědkem této události. Zaměstnanec musí dále spolupracovat při objasňování jeho příčin.¹⁰⁶ Zaměstnanec je také povinen mimo jiné dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi od zaměstnavatele¹⁰⁷, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyzařovat z provozu¹⁰⁸ a v neposlední řadě nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele¹⁰⁹. Pokud své povinnosti zaměstnanec poruší a zároveň utrpí pracovní úraz, může se zaměstnavatel zcela nebo částečně zprostit, za podmínek zákonem stanovených, své odpovědnosti za vzniklou újmu.¹¹⁰

Obdobně jako v občanskoprávní úpravě je i zaměstnanec při výkonu svého zaměstnání povinen si počínat tak, aby nedocházelo k majetkovým škodám, nemajetkové újmě a k bezdůvodnému obohacení. Vedle toho musí upozornit svého

¹⁰⁵ § 17 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ § 106 odst. 4, písm. h) zákoníku práce

¹⁰⁷ § 106 odst. 4, písm. c) zákoníku práce

¹⁰⁸ § 106 odst. 4, písm. d) zákoníku práce

¹⁰⁹ § 106 odst. 4, písm. e) zákoníku práce

¹¹⁰ § 367 zákoníku práce

nadřízeného zaměstnance, hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, a případně provést kroky k jejímu odvrácení.¹¹¹

Z práv zaměstnance je zapotřebí zmínit jeho oprávnění odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, přičemž takové odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.¹¹² Mezi neméně důležité patří také jeho právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.¹¹³

¹¹¹ § 249 zákoníku práce

¹¹² § 106 odst. 2 zákoníku práce

¹¹³ § 106 odst. 1 zákoníku práce

5. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zákoník práce upravuje několik druhů odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci, a to obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu¹¹⁴, odpovědnost za škodu vzniklou při odvracení škody¹¹⁵, odpovědnost na odložených věcech¹¹⁶ a zvláštní odpovědnost za újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání¹¹⁷. Autorka této práce považuje za důležité s ohledem na vybrané téma věnovat zvláštní pozornost, vedle speciální odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovních úrazech a nemocích z povolání, také obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

5.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu¹¹⁸ přichází v úvahu při vzniku škody zaměstnance tam, kde nejsou naplněny požadavky odpovědnosti zvláštní. I tento typ odpovědnosti spadá do kategorie odpovědnosti objektivní, která může být omezena spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Právními předpoklady vzniku této odpovědnosti zaměstnavatele jsou vznik škody při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi, naplnění příčinné souvislosti, úmyslné jednání proti dobrým mravům nebo porušení právních povinností. Tento typ odpovědnosti nastupuje zejména v případech, kdy nebyly splněny podmínky pro odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a k újmě na zdraví došlo v souvislosti se závadným pracovním prostředím ovlivňujícím nepříznivě zdravotní stav takového zaměstnance. Konkrétně může dojít při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození zdraví zaměstnance jeho stykem s dráždivými chemickými látkami, přičemž takové poškození zdraví není uznáno za nemoc z povolání. Pokud by zaměstnanec v takovém případě prokázal, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je možné využít obecné odpovědnosti zaměstnavatele.

¹¹⁴ § 265 zákoníku práce

¹¹⁵ § 266 zákoníku práce

¹¹⁶ § 267 zákoníku práce

¹¹⁷ § 269 a násl. zákoníku práce

¹¹⁸ § 265 zákoníku práce

Jedním z předpokladů obecné odpovědnosti zaměstnavatele tak může být protiprávní jednání, které je charakterizováno jako objektivně existující rozpor mezi faktickým úkonem a povinností, kterou je zaměstnavatel povinen dodržovat dle právních předpisů, smluv či jiných právních skutečností.¹¹⁹ Zavinění zaměstnavatele v tomto případě nehraje žádnou roli. U jednání proti dobrým mravům je však zapotřebí úmysl zaměstnavatele. Dle Ústavního soudu ČR jsou dobré mravy „*souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.*“¹²⁰

Dle obecné odpovědnosti však zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci nejen za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům¹²¹, ale i za škodu, kterou mu způsobil porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele prostřednictvím zaměstnanců jednajících jeho jménem.¹²² Základní rozdíl spočívá v tom, že v prvním případě není podstatné, kdo se vůči zaměstnanci dopustil protiprávního jednání, ale že škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Typicky se tak může stát porušováním norem hygieny práce. Ve druhém jmenovaném případě je naopak rozhodné, že škoda vznikla zaměstnanci porušením povinností osob za zaměstnavatele jednajících při plnění jejich povinností vůči zaměstnanci. Tato široce vymezená odpovědnost zaměstnavatele může být poměrně omezena pouze za situace, prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec.¹²³

Nejvyšší soud ČR v rámci obecné odpovědnosti zaměstnavatele řešil případ, kdy zaměstnanec jednající jménem zaměstnavatele přinutil zaměstnance uzavřít dohodu o

¹¹⁹ KOBLIHA, I. a kol., *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87212-97-4, str. 300-301

¹²⁰ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

¹²¹ § 265 odst. 1 zákoníku práce

¹²² § 265 odst. 2 zákoníku práce

¹²³ § 270 zákoníku práce.

rozvázání pracovního poměru jeho ubezpečením, že přiznáním starobního důchodu nepřijde o výplatu ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v souvislosti s předchozím pracovním úrazem. Nejvyšší soud ČR se přiklonil na stranu zaměstnance a uložil zaměstnavateli povinnost nahradit mu škodu tím způsobenou.¹²⁴

Dikce zákoníku práce upravující obecnou odpovědnost zaměstnavatele stanoví jeho povinnost nahradit zaměstnanci „škodu“, v ustanoveních zákoníku práce upravujících odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání však stanoví povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci nejen „škodu“, ale i „nemajetkovou újmu“. Ze slovního vyjádření těchto ustanovení by bylo možné vyložit, že v případě uplatnění obecné odpovědnosti zaměstnavatele nebude možné uplatnit nároky zaměstnance na vzniklou nemajetkovou újmu. Nejvyšší soud ČR však v minulosti řešil případ zaměstnance, který se stal nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce, aniž by šlo o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a vznikla mu újma na zdraví. Ze závěrů rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vyplynulo *„významné je jen to, zda škoda zaměstnanci vznikla v příčinné souvislosti s porušením právní povinnosti; pro způsob a rozsah náhrady této škody na zdraví v tomto případě platí ustanovení o pracovních úrazech“*.¹²⁵ Autorka této práce má tak za to, že obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu se bude vykládat širěji, kdy bude zahrnovat také povinnost nahradit nemajetkovou újmu. De lege ferenda by se tak právní úprava v tomto smyslu mohla upravit.

5.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Za újmu vzniklou při pracovních úrazech a nemocech z povolání odpovídá zaměstnavatel v rozsahu podle zákoníku práce.¹²⁶ Základními předpoklady pro odškodnění škody a nemajetkové újmy na zdraví z pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou přitom samotná existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, způsobení škody nebo nemajetkové újmy zaměstnanci nebo jeho pozůstalým a příčinná souvislost mezi tímto úrazem nebo nemocí z povolání a vznikem škody nebo

¹²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003

¹²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012

¹²⁶ § 269 zákoníku práce

nemajetkové újmy. Skutečnost, že zaměstnavatel dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zde nehrají roli, neboť jde o odpovědnost objektivní. Zaměstnavatel se však této odpovědnosti může zcela nebo i jen z části zprostit, pokud prokáže existenci některého ze zákonem stanovených důvodů pro zproštění.¹²⁷ Důkazní břemeno je v takovém případě zcela na zaměstnavateli, který má ztíženou pozici tím, že musí navíc prokázat zavinění poškozeného zaměstnance. Zproštění odpovědnosti však neznamená, že v konkrétním případě nešlo o pracovní úraz nebo o nemoc z povolání.

K úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání může dojít ve dvou případech. Zaměstnavatel se zproští své odpovědnosti zejména tehdy, pokud prokáže, že **postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány.**¹²⁸ Tato podmínka nemusí být splněna u porušení dopravních předpisů, neboť jejich znalost a dodržování jsou vyžadovány a kontrolovány orgány dopravní policie.¹²⁹ Na rozdíl od podmínek vzniku odpovědnosti zaměstnavatele, kdy postačí, aby byl pracovní úraz pouze jednou z více příčin vzniku poškození zdraví, a to příčinou podstatnou a značnou, pro úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele se vyžaduje, aby kvalifikované jednání či opomenutí zaměstnance splňující všechny výše uvedené podmínky bylo jedinou příčinou vzniku pracovního úrazu, respektive nemoci z povolání. Právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se přitom myslí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s látkami jmenovanými v předmětném ustanovení zákoníku práce, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.¹³⁰ Pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je míněn konkrétní pokyn daný

¹²⁷ § 270 zákoníku práce

¹²⁸ § 270 odst. 1, písm. a) zákoníku práce

¹²⁹ Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74

¹³⁰ § 349 odst. 1 zákoníku práce

zaměstnanci jeho nadřízeným vedoucím zaměstnancem.¹³¹ Vždy však musí jít o konkrétní předpis nebo pokyn, který upravuje určitý způsob jednání nebo konkrétní jednání zakazuje. Zaměstnavatel se tak nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle kterých si má každý počínat tak, aby neohrožoval své zdraví a zdraví jiných¹³². Pokud by však zaměstnavatel o porušování bezpečnostních předpisů zaměstnancem věděl a trpěl jej, pak by přicházelo v úvahu pouze částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, neboť zaviněné porušení bezpečnostních předpisů bylo pouze jednou z příčin úrazu vedle další příčiny, a to, že zaměstnavatel takové jednání trpěl.¹³³

Posuzování podmínky konkrétnosti pravidel a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci postupně zaznamenalo určitou změnu ve prospěch zaměstnavatelů. Nově se tak zdůrazňuje povinnost zaměstnance, s ohledem na jeho kvalifikaci, zkušenosti a věk, přetvořit si obecněji formulované pravidlo bezpečného chování v právním předpise na konkrétní způsob chování za daných pracovních podmínek. V případě rozhodovaném Nejvyšším soudem ČR šlo o zaměstnance na pozici střelmistra pracujícího v povrchovém lomu, který si zvolil při odpalu nevhodné místo úkrytu, a tím došlo k jeho zásahu padajícím kamenem. Zaměstnavatel se chtěl v konkrétním případě zprostit odpovědnosti, neboť zaměstnanec měl údajně porušit některá ustanovení tehdy platné vyhlášky č. 72/1988, o používání výbušnin. Dle této vyhlášky byl střelmistr povinen určit místo pro bezpečný úkryt pracovníků a místo odpalu podle zásad uvedených v dokumentaci trhacích prací a podle místních podmínek, přičemž tato místa měla být určena tak, aby pracovníci byli chráněni před účinky odstřelu. Soudy v této věci zdůraznily, že střelmistrem se může stát jen taková osoba, která splňuje předepsané předpoklady a požadavky pro výkon této činnosti a po výkonu předepsané praxe složila před obvodním báňským úřadem zkoušku střelmistra. V popisovaném případě byl poškozený zaměstnanec schopen s ohledem na získanou kvalifikaci, znalosti a souhrn odborných zkušeností vyhodnotit právní předpis, který stanoví rámcový postup pro určitou činnost, a individuálně podle něho postupovat.

¹³¹ § 349 odst. 2 zákoníku práce

¹³² § 270 odst. 4 zákoníku práce

¹³³ Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Čpj 37/74

Nelze se tedy v takovém případě dovolávat na to, že předpisy nebyly dostatečně konkrétní. Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele tak bylo na místě.¹³⁴

Dalším důvodem úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovních úrazech a nemocech z povolání může být **opilost nebo zneužití jiných návykových látek zaměstnancem**. Zaměstnavatel v takovém případě musí prokázat, že újmu, která vznikla pracovním úrazem, si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí, nebo zneužitím jiných návykových látek, přičemž šlo o jedinou příčinu, které zaměstnavatel nemohl zabránit.¹³⁵ Pojem opilosti není v pracovněprávních předpisech definován. Nelze ji však vykládat ve smyslu trestního práva. Stav opilosti v zákoníku práce nemusí být dán již pouhým požitím alkoholických nápojů, ale musí dosahovat takové intenzity, která vyvolá snížení duševních funkcí a pohotovosti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že svědecké výpovědi nemusí být k prokázání intenzity opilosti dostačující, bývá tato otázka předmětem znaleckého zkoumání. Nezbytným podkladem pro znalce je v takovém případě zjištění alkoholu v krvi zaměstnance v době vzniku úrazu. Bez takového důkazu je možnost zproštění odpovědnosti zaměstnavatele značně ztížena.¹³⁶ Vedle splnění této první podmínky je navíc zapotřebí dále prokázat, že zaměstnavatel nemohl škodě ani nemajetkové újmě vzniklé opilostí nebo zneužitím jiných návykových látek zaměstnancem zabránit. V této souvislosti je na zaměstnavatele kladen požadavek náležité a soustavné kontroly zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek.

Zákoník práce taxativně stanoví i případy částečného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Jde zejména o **situace již zmiňované u úplného zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele, kdy však tato pochybení zaměstnanců byla pouze jednou z příčin vzniku újmy**.¹³⁷ Vedle toho zákoník práce definuje samostatný důvod pro částečné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele. Jde o situace, kdy újma vznikla v důsledku **počinání si zaměstnance v rozporu s obvyklým způsobem chování** tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při

¹³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1648/2004

¹³⁵ § 270 odst. 1, písm. b) zákoníku práce

¹³⁶ KOBLIHA, I. a kol., *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87212-97-4, str. 320-321

¹³⁷ § 270 odst. 2, písm. a) zákoníku práce

práci, jednal lehkomyšlně, přičemž si musel být vědom, vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání.¹³⁸ Výkladu těchto pojmů se rozsáhle věnovala judikatura soudů. Jak vyplývá z dikce tohoto ustanovení zákoníku práce, za lehkomyšlné jednání není považována běžná neopatrnost a jednání vyplývající z rizika samotné práce. Naopak pod tento pojem lze podřadit nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec počíná na svém pracovišti takovým způsobem, že se vystavuje riziku ohrožujícímu jeho zdraví nebo zdraví jiných osob. Tento výklad však nebude platit v případě, kdy je takové chování u zaměstnanců obvyklé a zaměstnavatel o něm ví a trpí ho.¹³⁹ Vždy je tak nutné posoudit každou situaci individuálně s ohledem na kvalifikaci zaměstnance, jeho nabyté zkušenosti, délku doby zaměstnání aj.

V některých případech je zproštění odpovědnosti zaměstnavatele vyloučeno úplně. Je tomu tak v situaci, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.¹⁴⁰ Vyvíjená činnost zaměstnance přitom nemusí být úspěšná. Důkazní břemeno leží na zaměstnanci, který musí prokázat všechny zákonem stanovené předpoklady. Nejvyšší soud ČR řešil případ, kdy zaměstnanec utrpěl úraz z důvodu, že při zasouvání vnitřní části jeřábu spadly těsně před dorazem propojovací kabely, jimž hrozilo rozmačkání, a poškozený zaměstnanec v úmyslu tomu zabránit strčil ruku do věže a hodil kabely nahoru. Nestačil však následně ruce včas vytáhnout a došlo k jejich poškození. Zaměstnavatel poškozeného zaměstnance se bránil tím, že zaměstnanec si úraz zavinil sám a že hodnota kabelů činila pouze 600 Kč, takže nebyl důvod takovým riskantním způsobem zasahovat. Soud však tyto argumenty neuznal a uvedl, že zaměstnavatel se nemůže zprostit své odpovědnosti. Ve vztahu k hodnotě zachraňované věci soud vyjádřil názor, že se nevychází pouze z této hodnoty, ale z celkové situace, za níž k úrazu došlo.¹⁴¹

¹³⁸ § 270 odst. 2, písm. b) zákoníku práce

¹³⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. Zn. 21 Cdo 2372/2006

¹⁴⁰ § 271 zákoníku práce

¹⁴¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78

6. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Institut zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu a nemoci z povolání vznikl s účinností ke dni 1. 1. 1993 přijetím zákona č. 231/1992 Sb., kterým byl doplněn zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění (**dále jen „zákoník práce č. 65/1965 Sb.“**), o klíčové ustanovení § 205d a dále přijetím zákona č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, kterým byl zákoník práce č. 65/1965 Sb. dále novelizován. V zákoníku práce č. 65/1965 Sb.¹⁴² byla zakotvena povinnost zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, vyjma organizačních složek státu bez právní subjektivity, zřídit si pojištění pro případ své odpovědnosti za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání u tehdejší pojišťovny Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciové společnosti, případně jejího právního nástupce v České republice, nebo u České pojišťovny, akciové společnosti, pokud s ní měli sjednáno takové pojištění k 31. prosinci 1992. Jako prováděcí předpis k zákonnému pojištění byla přijata vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (**dále jen „vyhláška č. 125/1993 Sb.“**), která byla několikrát novelizována. Na úpravu zákonného pojištění stanovenou v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. odkazuje zákoník práce,¹⁴³ přičemž tato právní úprava se použije až do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání funguje jako neziskové, přičemž případná vzniklá ztráta uvedených pojišťoven je z důvodu provozování tohoto pojištění kryta ze státního rozpočtu a současně přebytek z tohoto pojištění je odveden zpět státu. Pojišťovny za spravování tohoto pojištění získávají pevnou částku na správní režii, která

¹⁴² § 205d zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

¹⁴³ § 365 zákoníku práce

je stanovena procentem z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce.¹⁴⁴

Zákonné pojištění zaměstnavatele vzniká bez uzavření pojistné smlouvy na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu a trvá po celou dobu existence zaměstnavatele. V souladu s vyhláškou č. 125/1993 Sb. musí zaměstnavatel pojišťovně odvádět pojistné a na oplátku za něj pojišťovna hradí újmu v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá. Pojišťovna je však povinna plnit i v případě, že zaměstnavatel pojistné neplatí nebo je v prodlení s jeho placením. Po zaměstnavateli však v této souvislosti může uplatnit právo na náhradu až do výše, kterou vyplatila z důvodu pojistných událostí vzniklých v době, za kterou nebylo zaplaceno pojistné.¹⁴⁵

Jmenovaná vyhláška zároveň stanoví pro zaměstnavatele určité povinnosti, jejichž nesplnění vyvolává různé právní následky. Zaměstnavatel je povinen zejména dbát o to, aby ke škodné události vůbec nedošlo, a pokud k ní došlo, ohlásit ji bez zbytečného odkladu pojišťovně a vyjádřit se k požadované náhradě újmy a její výši. Zaměstnavatel je zároveň povinen postupovat dle pokynů pojišťovny, bez jejího souhlasu nesmí uzavírat soudní smíry či se zavazovat k náhradě promlčené pohledávky.¹⁴⁶ V těchto jmenovaných případech není pojišťovna povinna za zaměstnavatele plnit.¹⁴⁷

Pokud by zaměstnavatel porušil některou ze svých povinností, vystavoval by se riziku, že dojde ke ztížení zjištění právního důvodu plnění, rozsahu nebo výše újmy a pojišťovna po něm bude vymáhat přiměřenou náhradu, zejména nákladů vyvolaných tímto porušením, maximálně však do výše poloviny částek, které z důvodu pojistné události vyplatila.¹⁴⁸ Vyhláška č. 125/1993 Sb. dále upravuje případy, kdy má pojišťovna právo na náhradu poskytnutého plnění po zaměstnavateli, a to tehdy, byla-li újma způsobena zaměstnavatelem nebo zaměstnancem úmyslně, pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, došlo-li ze strany zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance ke zvláště závažnému porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nebo došlo-li k újmě v přímé souvislosti s výkonem činnosti provozované neoprávněně.

¹⁴⁴ § 365 odst. 2 zákoníku práce

¹⁴⁵ § 10 odst.3 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

¹⁴⁶ § 8 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

¹⁴⁷ § 9 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

¹⁴⁸ § 9 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

Stejné právo má pojišťovna proti zaměstnavateli, byla-li újma způsobena zaviněným porušením pracovních povinností v pracovněprávních vztazích, avšak jen do výše, kterou může zaměstnavatel požadovat na odpovědném zaměstnanci podle pracovněprávních předpisů.¹⁴⁹

Dle názoru některých odborníků tato vyhláška překračuje rámec zákonného zmocnění, neboť bez opory v zákoně ukládá zaměstnavatelům originárně některé povinnosti včetně sankcí za jejich porušení. Lze mít tak vážné pochybnosti o ústavnosti některých ustanovení.¹⁵⁰ Takovou povinností stanovenou v rozporu s ústavním pořádkem je zejména samotná povinnost zaměstnavatele platit pojistné. Zákonné pojištění se přitom nevztahuje na organizační složky státu, vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů. Zaměstnanci organizačních složek státu jsou v případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání odškodňováni v rozsahu stanoveném v zákoníku práce příslušným zaměstnavatelem z prostředků ze státního rozpočtu, pro vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů platí speciální právní úprava.¹⁵¹

Právní úprava zákonného pojištění měla pouze provizorně zabezpečit větší pracovněprávní a sociální ochranu poškozených zaměstnanců v době, kdy byl zahájen proces privatizace dřívějších státních podniků, jejich následné restrukturalizace spojené s velkým pohybem pracovních sil a s velkými změnami ve vlastnických poměrech, kdy docházelo k častým zánikům podniků. Aktuální právní úprava však trpí podstatnými nedostatky, vedle zřejmé protiústavnosti také nevede ke zlepšení prevence ani nepřispívá k rehabilitaci poškozených zaměstnanců. Poskytované náhrady navíc nemotivují poškozeného zaměstnance k návratu do pracovního procesu.¹⁵² Těchto nedostatků si byli vědomi i samotní zákonodárci, kteří považovali tuto právní úpravu za dočasné řešení do doby přijetí zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, které mělo kompletně změnit systém odškodňování za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

¹⁴⁹ § 10 odst. 1 a 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb.

¹⁵⁰ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 316-317

¹⁵¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵² Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

7. Systém úrazového pojištění

Na rozdíl od zákonného pojištění z odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání měl být plánovaný systém úrazového pojištění zaměstnanců podle jeho zastánců založen na zcela odlišných principech typických pro vyspělé země. Předně měl přenášet odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát a zajišťovat poskytování náhrad všem zaměstnancům, vyjma vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů s ohledem na specifický charakter jejich činnosti. Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání tak mělo být nahrazeno sociálním úrazovým pojištěním s vlastním systémem poskytovaných dávek, vedle již existujícího zdravotního, nemocenského a důchodového pojištění, a mělo být shodně s nimi svěřeno České správě sociálního zabezpečení.¹⁵³

Změna měla spočívat dále v samotném chápání úrazového pojištění jako pojištění zaměstnance pro případ vzniku úrazu, nikoliv jako pojištění zaměstnavatele.¹⁵⁴ Právní postavení zaměstnanců se však nemělo zhoršit. Posuzovat se podle zákoníku práce mělo to, zda úraz je úrazem pracovním, otázka příčinné souvislosti poškození zdraví zaměstnance s pracovním úrazem a míra jeho poškození. Druhům a způsobům vyčíslování jednotlivých náhrad úrazového pojištění zaměstnanců je věnována samostatná podkapitola. Navrhovaná právní úprava měla mimo jiné klást důraz na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, s čímž souvisí i zavedení systému bonus – malus, tzv. přírážky či slevy na pojistném, v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Navrhovaná právní úprava měla rovněž respektovat rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace. Autoři návrhu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců poukazovali také na nižší ekonomickou náročnost průběžně financovaného úrazového pojištění zaměstnanců ve srovnání s dalším v úvahu přicházejícím komerčním systémem pojištění spojeným s tvorbou pojistných rezerv a výplaty dividend akcionářům. Odhadovali, že komerční forma úrazového pojištění by způsobila nejméně o 25 % trvalé zvýšení sazeb pojistného za účelem zejména pořizovacích nákladů na pojistné smlouvy, reklamu, provize či tvorbu rezerv. Navíc by bylo nutné zajistit v rámci výdajů státního rozpočtu plnění

¹⁵³ Důvodová zpráva k návrhu zákona o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 21. 9. 2005

¹⁵⁴ Důvodová zpráva k § 5 zákona o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

dlouhodobých závazků z přiznaných náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrad na výživu pozůstalých.¹⁵⁵

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl přijat v roce 2006, avšak nejen, že doposud nenabyl účinnosti, ale přijetím novely zákoníku práce¹⁵⁶ byl s účinností ke dni 1. října 2015 zrušen. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl nejprve odložen zákonem č. 218/2007 Sb. ke dni 1. ledna 2010 a následně zákonem č. 282/2009 Sb. ke dni 1. ledna 2013. Důvody pro odložení účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byly v obou případech v podstatě stejné, na úrazové pojištění zaměstnanců nebylo dostatek finančních prostředků, Česká správa sociálního zabezpečení nebyla dostatečně kapacitně připravena na provádění tohoto zákona a právní úprava vykazovala řadu koncepčních problémů a nedostatků. Na základě Plánu legislativních prací vlády na rok 2011 přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky k přípravě novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, která měla reagovat na změnu v právním vývoji a která měla odstranit chyby v zákoně. Výsledkem byla rozsáhlá novela, která však neodstranila zásadní koncepční nedostatky. Legislativní rada vlády následně doporučila zvážit vhodnější způsoby řešení problematiky odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání a dala Ministerstvu financí České republiky a Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky pokyn¹⁵⁷ k vypracování analýzy celé problematiky s návrhy věcného řešení. Výtek Legislativní rady vlády k připravené novele byla celá řada. Mezi zásadní nedostatky navrhované právní úpravy, které si autorka této práce dovoluje zvlášť zdůraznit, bylo nastolení nesouladu v právním postavení poškozených zaměstnanců oproti postavení poškozených při kompenzaci újmy v rámci občanskoprávní úpravy. Soukromé právo je totiž postaveno na principu plného odškodnění újmy vzniklé jednáním jiné osoby, popřípadě provozováním její činnosti. Naopak nový systém úrazového pojištění zaměstnanců by byl založen na plnění sociální dávky bez přihlédnutí k individuální újmě, což by v mnoha případech zřejmě způsobilo poskytnutí nižší dávky, než na kterou by měli poškození zaměstnanci nárok podle aktuální právní úpravy. Takový poškozený zaměstnanec by měl následně

¹⁵⁵ Důvodová zpráva k návrhu zákona o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 21. 9. 2005

¹⁵⁶ Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

¹⁵⁷ usnesení č. 781 ze dne 24. října 2012

možnost se domáhat dorovnání do výše plné náhrady po zaměstnavateli z titulu odpovědnosti za újmu dle občanského zákoníku. Právní úprava úrazového pojištění zaměstnanců navíc byla značně komplikovaná, zejména výpočty dávek mohly činit adresátům značné potíže.

Nově navržené řešení dle analýzy bylo naopak založeno na soukromém pojištění na základě uzavřené pojistné smlouvy obdobně, jako je tomu u odpovědnosti za újmu z provozu motorových vozidel. Základní zásady fungování tohoto pojištění měly být stanoveny v zákoně o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přičemž dle tohoto zákona měl být zachován stávající systém náhrady újmy způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání v rozsahu dle zákoníku práce. Vedle toho měla být stanovena povinnost zaměstnavatele být pojištěn jedinou pojistnou smlouvou a dále kontraktní povinnost pojišťovnám, které by tento typ pojištění provozovaly. Dle navrhovaného konceptu by se mohl zaměstnanec obracet se svými nároky přímo na pojišťovnu, a tak se vyhnout nepříjemnému jednání se zaměstnavateli. Mezi další navrhované změny dle této analýzy patřilo například zavedení systému bonus/malus do stanovení pojistného, zřízení fondu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání a kanceláře pojistitelů pracovních úrazů. Minimální limit pojistného plnění by byl přitom stanoven ve výši 35 milionů s ohledem na případnou limitaci pojistného plnění při spoluúčasti zaměstnavatele.

Přestože bylo na základě provedené analýzy navrhováno zrušení celého zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, výsledkem jednání Parlamentu České republiky bylo opětovné odložení účinnosti tohoto zákona k 1. lednu 2015.¹⁵⁸ V roce 2014 byla přijata poslední novela zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců¹⁵⁹, která odsunula účinnost k 1. lednu 2017. Z důvodové zprávy poslední novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců¹⁶⁰ přitom vyplývalo, že je zapotřebí celý koncept navrhované právní úpravy opětovně posoudit. Hlavním důvodem byly stále trvající zásadní rozpory v názorech příslušných subjektů, které se touto problematikou zabývají, o další podobě úrazového pojištění. Se systémem stávajícího úrazového pojištění zaměstnanců

¹⁵⁸ Zákon č. 463/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁵⁹ Zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁶⁰ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další zákony (sněmovní tisk č. 100/0)

nesouhlasili také zaměstnavatelé z hlediska změn v oblasti dávek a Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z hlediska změn v oblasti prevence a jejího financování. Navíc zákon v platném znění byl nadále neaplikovatelný a vyžadoval rozsáhlejší změny s ohledem na přijetí občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a dalších právních předpisů. V návaznosti na tento stav přijali sociální partneři na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky dne 28. 7. 2014 jednoznačné politické rozhodnutí, podle něhož má být i nadále právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce. Po téměř deseti letech platnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců bylo nakonec rozhodnuto zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců jako celek zrušit.¹⁶¹

7.2 Druhy náhrad dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

Vzhledem k tomu, že úrazové pojištění zaměstnanců mělo spadat do systému sociálního zabezpečení, měly být poškozeným zaměstnancům nově poskytovány sociální dávky a samotné poškození zdraví zaměstnanců pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mělo být nově považováno za sociální událost.¹⁶² Dle navrhovaného znění zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců mělo existovat celkem deset sociálních dávek, z nichž devět dávek bylo peněžitých a pouze jedna, tzv. rehabilitace, byla dávkou věcnou. Úrazovým pojištěním přitom neměla být odškodňována věcná škoda, která zaměstnanci vznikla v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání. Náhrada této škody se měla i nadále řídit příslušnými ustanoveními zákoníku práce.¹⁶³ Mezi sociální dávky měly patřit:

- Úrazový příplatek
- Úrazové vyrovnání
- Úrazová renta
- Bolestné
- Příspěvek za ztížení společenského uplatnění

¹⁶¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony (sněmovní tisk č. 376/0)

¹⁶² SPIRIT, M., SOUŠKOVÁ, M., KOSTADINOVÁ, I. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2, str. 214

¹⁶³ Důvodová zpráva k § 17 zákona o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

- Náhrada nákladů spojených s léčením
- Náhrada nákladů spojených s pohřbem
- Jednorázový příspěvek pozůstalému
- Úrazová renta pozůstalého
- Rehabilitace

7.2.1 Úrazový příplatek

Úrazový příplatek měl být obdobou nároku na náhradu ztráty na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a měl být vyplácen z každého zaměstnání, které v důsledku úrazu poškozený zaměstnanec nebyl schopen vykonávat. Tato dávka byla přímo závislá na době vzniku pracovní neschopnosti, nikoliv na době vzniku samotného pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání. Úrazový příplatek se měl poškozenému zaměstnanci vyplácet od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti za podmínky, že poškozenému zároveň vznikl nárok na náhradu mzdy nebo na nemocenské. Poskytování úrazového příplatku mělo být přitom vyloučeno v případech, kdy zaměstnanec pobírá úrazovou rentu, byť následkem jiné škodní události, anebo mu vznikne nárok na úrazové vyrovnání.¹⁶⁴ Výše úrazového příplatku se stanovila z denního výpočtového základu, který se měl vypočítat z neredukovaného denního vyměřovacího základu zaměstnance stanoveného pro účely nemocenského pojištění před vznikem poškození zdraví a sníženého o 23 %.¹⁶⁵ Snížením výpočtového základu o fiktivní výši daně z příjmu a pojistného na zdravotní a sociální pojištění mělo dojít k přiblížení výše výpočtového základu čistému průměrnému výděлку zaměstnance před vznikem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Výpočet této dávky vycházející z výpočtového základu se dále lišil podle toho, zda poškozenému náležela nemocenská nebo náhrada mzdy.¹⁶⁶

7.2.2 Úrazové vyrovnání

Úrazové vyrovnání byl zcela nový druh jednorázové dávky, který se měl poskytovat zaměstnanci, u kterého míra poškození zdraví přesahovala 10 % a

¹⁶⁴ § 18 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁶⁵ § 15 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁶⁶ § 18 odst. 5, 6 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

nedosahovala 33 %.¹⁶⁷ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců přitom stanovila, že jde o dávku pro zaměstnance s dlouhodobým poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, kdy jeho konkurenceschopnost byla ovlivněna, nikoliv však v takové míře, aby mu vznikl nárok na úrazovou rentu. Výše úrazového vyrovnání se měla, na rozdíl od úrazového příplatku, odvozovat od měsíčního výpočtového základu, který činil třicetinasobek denního výpočtového základu zaměstnance.¹⁶⁸ Konečná výše dávky se následně určila procentem odpovídajícím míře poškození zdraví zaměstnance ze čtyřiadvacetinasobku měsíčního výpočtového základu. Nárok na úrazové vyrovnání z důvodu téhož poškození zdraví mělo náležet zaměstnanci pouze jednou, přičemž v případě zvýšení míry poškození zdraví v rámci stanoveného rozpětí měl mít zaměstnanec nárok na doplatek.¹⁶⁹

7.2.3 Úrazová renta

Úrazová renta měla suplovat dosud poskytovanou náhradu újmy spočívající ve ztrátě na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Způsob výpočtu se však lišil s ohledem na potřebu zavedení motivačního prvku pro zaměstnance tak, aby měli zájem se znovu zařadit do pracovního procesu. Úrazová renta se měla poskytovat při dlouhodobém poškození zdraví dosahujícím nejméně 33 %.¹⁷⁰ Konkrétní výše této dávky se pak měla lišit podle toho, v jakém procentuálním rozmezí se míra poškození zdraví zaměstnance nacházela. V případě, že míra poškození zaměstnance dosahovala nejméně 33 %, avšak nedosahovala 66 %, měsíční výše úrazové renty se určila procentem míry poškození zdraví stanovené podle prováděcího předpisu zvýšeným o 34 % z měsíčního výpočtového základu. Konečná výše renty tak měla dosahovat 67–99 % měsíčního výpočtového základu. Pokud míra poškození zdraví činila nejméně 66 %, odpovídala výše úrazové renty celému měsíčnímu výpočtovému základu. Od výsledné částky se následně odečetl invalidní důchod poskytovaný z téhož poškození zdraví.¹⁷¹ Shodně jako u nároku poškozených zaměstnanců na náhradu ztráty na výdělku po

¹⁶⁷ § 19 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁶⁸ § 15 odst. 2 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁶⁹ § 19 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷⁰ § 20 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷¹ § 21 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

skončení pracovní neschopnosti měl vznikat nárok na úrazovou rentu zpravidla po skončení dočasné pracovní neschopnosti až do doby, kdy je poškozenému přiznán nárok na starobní důchod, nebo dosáhne věku 65 let.¹⁷² Oproti platné a účinné právní úpravě se však při stanovení úrazové renty, stejně tak i u úrazového vyrovnání, neměla zohledňovat výše výdělku zaměstnance po skončení pracovní neschopnosti. Neměl se tak odečítat příjem z výdělečné činnosti ani případný opominutelný výdělek zaměstnance. Záleželo by tak na samotném zaměstnanci, zda chce vykonávat dosavadní práci nebo práci jinou a za jakých podmínek.¹⁷³

7.2.4 Bolestné a příspěvek na ztížení společenského uplatnění

Obdobně, jako je tomu podle současné právní úpravy, se měla v rámci úrazového pojištění zaměstnanců odškodňovat nemateriální újma spočívající v bolestném a ztížení společenského uplatnění. V zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců byla definována bolest jako tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.¹⁷⁴ Ve srovnání s definicí bolesti uvedenou ve zrušené vyhlášce č. 440/2001 Sb.¹⁷⁵ tedy po obsahové stránce k žádné změně nemělo dojít. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců definoval mimo jiné také nárok na ztížení společenského uplatnění, kterým se rozuměl nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho následků, které jsou trvalého rázu, na sociální uplatnění zaměstnance, zejména na uspokojování jeho životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.¹⁷⁶ Také tato definice byla prakticky shodná s chápáním ztížení společenského uplatnění dle již zmiňované vyhlášky č. 440/2001 Sb., která tento pojem pouze více rozváděla a navíc zohledňovala věk poškozeného v době vzniku újmy na zdraví.¹⁷⁷ Způsob určení výše dávky za imateriální újmu dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců byl stanoven obdobně, jako je tomu dle současné pracovněprávní úpravy. Tedy opět bylo úkolem lékaře, aby v lékařském posudku obodoval bolest a ztížení společenského uplatnění dle vyhlášky, pro jejíž vydání bylo zmocněno Ministerstvo zdravotnictví České republiky

¹⁷² § 20 odst. 2 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷³ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

¹⁷⁴ § 12 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷⁵ Srov. s § 2 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

¹⁷⁶ § 13 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷⁷ Srov. s § 3 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Touto novou vyhláškou měla být nahrazena již zrušená a kritizovaná vyhláška č. 440/2001 Sb. Vzhledem k tomu, že zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl přijat před delší dobou, nereflektoval aktuální právní úpravu odškodňování dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., která odmítla jít cestou odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění dle zrušené vyhlášky č. 440/2001 Sb.

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců tedy tyto dva nároky na imateriální újmu na zdraví upravoval zcela nedostatečně, když hodnotu jednoho bodu navíc stanovil srovnatelně s tehdejší pracovněprávní úpravou ve výši 120 Kč.¹⁷⁸

7.2.5 Náhrada nákladů spojených s léčením

Ve vztahu k této dávce úrazového pojištění zaměstnanců oproti stávající právní úpravě k žádné podstatné změně v úpravě nemělo dojít. Obdobně, jako je tomu u nároku poškozeného zaměstnance na náhradu účelně vynaložených nákladů léčení, měly být i u náhrady nákladů spojených s léčením dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců odškodňovány zejména náklady vynaložené zaměstnancem nebo jiným oprávněným na úhradu za léčivé přípravky, zdravotnické pomůcky, lázeňskou léčbu, za úkony a náklady nehrazených zdravotních služeb, pokud byly nezbytné pro odstranění následků poškození zdraví, a za zvýšené náklady na dietní stravování, jestliže to vyžadoval zdravotní stav poškozeného.¹⁷⁹ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců uváděla, že v rámci této dávky se měly hradit také náklady na pomoc třetí osoby v době nemoci, náklady na cesty zaměstnance do zdravotnického zařízení včetně nákladů spojených s návštěvami příbuzných zaměstnance při jeho pobytu v nemocnici, pokud měly příznivý vliv na léčebný proces.¹⁸⁰ Shodně, jako je tomu v zákoníku práce, se přitom tyto náhrady měly hradit tomu, kdo je fakticky vynaložil, a nikoliv pouze samotnému poškozenému zaměstnanci.¹⁸¹ Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců dále zmocňoval Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky k vydání vyhlášky, která by určila okruh poškození zdraví vyžadující zvýšené

¹⁷⁸ § 24 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁷⁹ § 25 odst. 2 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁸⁰ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

¹⁸¹ § 25 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

náklady na dietní stravování, jejichž potřeba vyvstala v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, dále částky potřebné k hrazení těchto zvýšených nákladů, způsob hrazení zvýšených nákladů a dobu jejich poskytování.¹⁸² K vydání této vyhlášky však nakonec nedošlo.

Za povšimnutí dále stojí, že oproti zákoníku práce již nebyl tento typ náhrady duplicitně upraven pro případy, kdy došlo k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání bez následku smrti¹⁸³ a kdy došlo k úmrtí zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.¹⁸⁴

7.2.6 Náhrada nákladů spojených s pohřbem

V rámci náhrady nákladů spojených s pohřbem zaměstnance, který umřel následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, se měly hradit náklady účtované pohřebním ústavem, náklady za nájem hrobového místa, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a pro osoby blízké zemřelému zaměstnanci také cestovní výlohy a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení.¹⁸⁵ Na rozdíl od právní úpravy v zákoníku práce nebyla výše této náhrady omezena její přiměřeností, ale stanovením konkrétní maximální částky náhrady, do které bylo možné dávku poskytnout, a to do výše desetinásobku pohřebního dle zvláštního právního předpisu¹⁸⁶, tedy do částky 50.000 Kč.¹⁸⁷ Na rozdíl od zákoníku práce tak nebyly limitovány výdaje na zřízení pomníku nebo desky, ale celková výše dávky. Přitom bylo vždy nezbytné od vzniklých nákladů odečíst pohřebné, na které vznikl nárok osobám, které poškozenému vypravily pohřeb.¹⁸⁸

7.2.7 Jednorázový příspěvek pozůstalému

Obdobou jednorázového odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce je sociální dávka ve formě jednorázového příspěvku pozůstalému. Okruh oprávněných osob i výše

¹⁸² § 97 odst. 2, písm. b) zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁸³ § 373 zákoníku práce

¹⁸⁴ § 376 zákoníku práce

¹⁸⁵ § 26 odst. 2 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁸⁶ § 26 odst. 3 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁸⁷ § 48 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸⁸ § 47 a 48 zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

poskytnutého příspěvku byla shodná s právní úpravou v zákoníku práce, v tehdy platném znění.

7.2.8 Úrazová renta pozůstalého

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců dále v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s následkem smrti upravoval jako další druh dávky úrazovou rentu pro pozůstalé. Smysl této dávky ani okruh oprávněných osob¹⁸⁹ se v podstatě nelišil od obdobného nároku pozůstalých na náhradu nákladů na jejich výživu dle zákoníku práce. Dle navrhované právní úpravy však mělo dojít ke značnému zjednodušení výpočtu tohoto nároku. Nově měla výše úrazové renty pozůstalého odpovídat 40 % z předpokládané výše úrazové renty, která by zemřelému zaměstnanci byla stanovena při úplné ztrátě pracovní neschopnosti, tj. z výpočtového základu zaměstnance. Pokud by pozůstalých bylo více, úrazová renta každého z nich by odpovídala měsíčnímu výpočtovému základu zaměstnance, který by se vydělil počtem oprávněných pozůstalých. Každý z nich by však dostal vždy nejvýše 40 % měsíčního výpočtového základu zaměstnance. Pokud by se stalo, že dojde ke změně počtu pozůstalých, bylo by zapotřebí úrazovou rentu přepočítat.¹⁹⁰ Obdobně jako tomu bylo u náhrady nákladů spojených s pohřbem, bylo i u úrazové renty pozůstalého zapotřebí odečíst částku, která je poskytována státem ze stejného titulu, a tou je částka, která tvoří vdovský, vdovecký nebo sirotčí důchod pozůstalého podle zákona o důchodovém pojištění.¹⁹¹ Navíc shodně s obdobným nárokem dle zákoníku práce bylo trvání poskytování této dávky omezeno dobou, po kterou by trvala vyživovací povinnost zemřelého zaměstnance k pozůstalému, v případě manželky také uzavřením nového sňatku, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dovršil 65 let věku.¹⁹²

¹⁸⁹ § 28 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění

¹⁹⁰ § 28 odst. 2 zákona o úrazovém pojištění

¹⁹¹ § 28 odst. 3 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁹² § 28 odst. 4 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

7.2.9 Rehabilitace

Rehabilitace byla zcela novou věcnou dávkou, která se měla poskytovat zaměstnanci pouze fakultativně na jeho žádost. Účelem této dávky bylo především obnovit kvalitu života poškozeného zaměstnance jako před poškozením zdraví a navrátit ho do pracovního procesu.¹⁹³ Základní podmínkou pro poskytnutí této dávky bylo dosažení míry poškození zdraví zaměstnance odpovídající nejméně 33 %, přičemž společenské uplatnění takového zaměstnance muselo vyžadovat buď obnovení nebo získání dovedností ke zmírnění ztráty nebo omezení soběstačnosti, nebo obnovení dosavadních nebo získání nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou umožňující získání pracovního uplatnění přiměřeného zdravotnímu stavu a kvalifikaci.¹⁹⁴ Rehabilitace měly být prováděny zejména ve specializovaných rehabilitačních zařízeních pro tyto účely zřízené orgánem pojištění, anebo v zařízeních zřizovaných jinými subjekty. Z důvodů ekonomických a z důvodů odborného zaměření a odborné způsobilosti konkrétního rehabilitačního zařízení mohl orgán pojištění zaměstnanci určit, ve kterém zařízení bude poškozený zaměstnanec rehabilitaci absolvovat.¹⁹⁵ Podrobnosti ohledně poskytování rehabilitace, maximální úhrady za provádění rehabilitace, způsob jejího hrazení a seznam specializovaných rehabilitačních zařízení mělo stanovit Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky formou vyhlášky, která za tímto účelem nestihla být vydána.¹⁹⁶

¹⁹³ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

¹⁹⁴ § 38 odst. 1 zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹⁹⁵ Důvodová zpráva k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců (sněmovní tisk 1156) ze dne 27.9.2005

¹⁹⁶ § 97, odst. 2, písm. c) zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

8. Souběh pracovněprávní a občanskoprávní odpovědnosti za újmu

Právní řád České republiky upravuje ve dvou různých soukromoprávních odvětvích rozdílně pravidla pro odškodňování újmy na zdraví. Jde jednak o odvětví pracovního práva a v něm upravených nároků na náhradu újmy na zdraví, které vznikly poškozeným zaměstnancům zejména v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jednak o odvětví práva občanského. Vzhledem k uplatnění principu subsidiarity se na pracovněprávní vztahy použije právní úprava obsažená v občanském zákoníku pouze tehdy, pokud nelze použít ustanovení zákoníku práce, tedy v případě, kdy to zákoník práce nevylučuje, nemá použitelnou úpravu a jeho použití je v souladu se zásadami pracovního práva.¹⁹⁷ Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání tak zůstává zachována ve znění upraveném v zákoníku práce. Použití občanského zákoníku se vzhledem k podrobné úpravě v zákoníku práce a existenci bohaté judikatury soudů v téměř většině případů nevyužije. Tento stav však považují někteří autoři za neudržitelný.¹⁹⁸

K rozdílnému přístupu k otázce odškodňování újmy na zdraví dle pracovního práva a práva občanského se vyjádřil Ústavní soud ČR ve svém nálezu, ve kterém uvedl¹⁹⁹: „Právní řád, založený na principech jednoty, racionality a vnitřní obsahové bezrozpornosti, s sebou nutně přináší imperativ stejného náhledu na srovnatelné právní instituty, byť upravené v rozdílných právních předpisech či dokonce odvětvích. Jestliže zásada jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu zapovídá odlišný přístup k obdobným právním institutům v jednotlivých právních odvětvích, odlišný výklad institutu náhrady škody v právu občanském a pracovním postrádá své opodstatnění.“ Ústavní soud ČR dále v tomto nálezu akcentuje, že individuální pracovní právo vzešlo z práva občanského, aby naplnilo svou ochrannou funkci ve vztahu ke slabší smluvní straně, a to zaměstnanci. Přesto však zdůraznil, že to není důvodem pro to, aby obdobný institut v právu občanském poskytoval nižší stupeň ochrany. Přestože je zde rozhodnutí

¹⁹⁷ § 4 zákoníku práce

¹⁹⁸ NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E., Nový občanský zákoník, Náhrada škody, 1. vydání, Praha: GRADA, 2014, ISBN 978-80-247-5165-8, str. 74

¹⁹⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11

Ústavního soudu ČR v tomto smyslu, v praxi se zachovává dvojkolejnost právní úpravy odškodňování újmy na zdraví dle práva pracovního a občanského s ohledem na již zmiňovaný princip subsidiarity.

Do nabytí účinnosti občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. byla právní úprava odškodňování v zákoníku práce pro poškozené zpravidla výhodnější než v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb., s výjimkou některých konkrétních nároků na náhradu újmy na zdraví. Po přijetí občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. však došlo spíše k opačné situaci, kdy speciální úprava odškodňování v zákoníku práce může být pro poškozené zaměstnance mnohdy nevýhodnou a v rozporu s ochrannářskou funkcí pracovního práva. Vzhledem k tomu, že úprava institutu náhrady újmy na zdraví se tak stala ještě více nevyváženou a odporující obecným pravidlům, bylo přijato s účinností od 26. 10. 2015 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, které mělo alespoň částečně tyto negativní důsledky odstranit.

O to více vznikla větší potřeba v případech, kdy připadá v úvahu uplatnění újmy jak podle práva pracovního, tak podle práva občanského, zvážit, jaká právní úprava je pro poškozeného výhodnější. Jde typicky o situace, kdy zaměstnanec utrpěl dopravní nehodu při řízení motorového vozidla v rámci pracovní cesty, přičemž viníkem této nehody byla třetí osoba. Jak Nejvyšší soud ČR opětovně potvrdil ve svém rozhodnutí²⁰⁰, odpovědnost jednoho subjektu nevylučuje odpovědnost subjektu druhého, a to ani v případě, že každá taková odpovědnost je založena na jiných principech, tedy v případě občanskoprávní odpovědnosti na principu zavinění a v případě pracovněprávní odpovědnosti na principu odpovědnosti bez ohledu na zavinění. Poškozenému jedinci tak nic nebrání v tom, aby se jednou žalobou obrátil se svými nároky na náhradu újmy na zdraví na více subjektů. Soud je však omezen tím, že nemůže žalovaným uložit povinnost zaplatit náhradu újmy společně a nerozdílně. Může však vyslovit, že plněním jednoho z žalovaných zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého žalovaného. Podstatná je dále skutečnost, že, přestože je umožněno uplatnit nároky po více subjektech, vymáhat je lze pouze jednou.

²⁰⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 25. 6. 1979, sp. zn. 1 Cz 85/79

V některých obdobných situacích však neexistují minimálně dva odlišné odpovědné subjekty. Judikatura soudů řešila případ, kdy zaměstnanec utrpěl smrtelný pracovní úraz při opravě osobního motorového vozidla, které používal pro plnění pracovních úkolů. Pozůstalí po zemřelém se domáhali vyplacení jednorázového odškodnění, a to nejprve z titulu odpovědnosti zaměstnavatele za újmu z pracovního úrazu a následně též z titulu odpovědnosti zaměstnavatele jako provozovatele motorového vozidla. Nejvyšší soud ČR v této věci akcentoval, že přestože mohou být nároky na náhradu újmy úspěšně uplatněny poškozeným vůči tomu odpovědnému subjektu, kterého si vybere, je vždy zapotřebí, aby v konkrétní situaci připadaly v úvahu dva odlišné odpovědné subjekty. Pokud je zaměstnavatel odpovědný jednak podle zákoníku práce, jednak podle občanského zákoníku z titulu jeho odpovědnosti za provoz motorových vozidel, uplatní se speciální úprava v zákoníku práce.²⁰¹

V případech, ve kterých lze uplatnit újmu na zdraví dle různých právních předpisů, je na místě použít tu právní úpravu, která je pro poškozeného nejvýhodnější. Jednotlivé nároky na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu, které jsou blíže rozebrány v další kapitole, jsou tak vždy stručně srovnány s občanskoprávní úpravou, a to jak s občanským zákoníkem č. 40/1964 Sb., který se stále uplatní na škodné události vzniklé do konce roku 2013, tak s občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb.

²⁰¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

9. Nároky poškozeného na náhradu újmy na zdraví a promlčení

9.1 Taxativní výčet nároků na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu a nemoci z povolání

V zákoníku práce jsou taxativně stanoveny nároky poškozeného zaměstnance na náhradu újmy na zdraví, kterou utrpěl v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Odpovědný zaměstnavatel je tak dle platné právní úpravy povinen poškozenému nahradit:

- ztrátu na výděлку
- bolest
- ztížení společenského uplatnění
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením a
- věcnou škodu.²⁰²

Odpovědný zaměstnavatel je dále povinen v případě, že zaměstnanec zemře následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, poskytnout pozůstalým po zemřelém tyto náhrady:

- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- přiměřené náklady spojené s pohřbem,
- náklady na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých a
- věcnou škodu.²⁰³

Jednotlivé nároky poškozeného na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jsou na sobě zcela nezávislé a mohou vznikat postupně, anebo některé z nich nemusí vzniknout vůbec. Záleží vždy na okolnostech konkrétního případu.

²⁰² § 271a a násl. zákoníku práce

²⁰³ § 271g a násl. zákoníku práce

9.2 Občanskoprávní úprava nároků na náhradu újmy na zdraví

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. stanovil náhradu újmy pro všechny druhy odpovědnosti zde upravené jednotně. Náhrada imateriální újmy na zdraví, a to konkrétně bolestného, ztížení společenského uplatnění a dále jednorázového odškodnění pozůstalých v případě smrti osoby jim blízké, byla upravena v § 444 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. V následujících ustanoveních občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. pak byla upravena náhrada tzv. materiální škody, ke které došlo v souvislosti s poškozením zdraví. Šlo o nárok na náhradu ztráty na výdělku²⁰⁴ a ztráty na důchodu²⁰⁵, nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů léčení²⁰⁶ a v případě úmrtí poškozeného také nárok pozůstalých osob na náhradu výživného²⁰⁷ a nákladů léčení a pohřbu²⁰⁸, které vynaložily.

Vedle uvedených nároků na náhradu újmy na zdraví bylo možné v některých případech využít i institut ochrany osobnosti²⁰⁹, který měl zajistit občanskoprávní ochranu jednotlivých stránek osobnosti fyzické osoby. Předpokladem pro uplatnění tohoto institutu byla existence zásahu objektivně způsobilého vyvolat nemajetkovou újmu spočívající v porušení nebo ohrožení osobnosti fyzické osoby v její fyzické a morální integritě, tento zásah musel být neoprávněný a musela zde být příčinná souvislost mezi tímto neoprávněným zásahem a porušením nebo ohrožením osobnosti této fyzické osoby. Nárok poškozeného z titulu práva na ochranu osobnosti přitom stál samostatně vedle nároků na náhradu újmy.²¹⁰ V praxi se institut ochrany osobnosti využíval zejména v souvislosti s uplatňováním nároků pozůstalých na odškodnění v případě úmrtí osoby jim blízké, pokud se jednorázové odškodnění nejevilo jako dostatečné. Ústavní soud ČR totiž judikoval, že úprava jednorázového odškodnění pozůstalých je natolik paušální, že ji nelze považovat za vyčerpávající řešení daného problému a nevyloučil tedy, aby se v případech, kdy se jednorázové odškodnění nejeví

²⁰⁴ § 445 a násl. občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²⁰⁵ § 447a občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²⁰⁶ § 449 odst. 1 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²⁰⁷ § 448 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²⁰⁸ § 449 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²⁰⁹ § 13 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2007, sp. zn. 30 Cdo 154/2007

jako dostačující, dotčené osoby domáhaly další satisfakce podle ustanovení na ochranu osobnosti.²¹¹

Přijetím občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. následně došlo k zásadní změně celého systému odškodňování. Nová právní úprava náhrad při ublížení na zdraví a při usmrcení už v sobě zahrnuje i nároky poškozených na újmu vzniklou jako důsledek zásahu do osobnostních práv, které jsou blíže vymezeny v úvodních ustanoveních občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.²¹² Je tak chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv s důrazem na ochranu života a důstojnosti člověka, jeho zdraví, práva žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.²¹³ Pokud je člověk dotčen na své osobnosti, občanský zákoník č. 89/2012 Sb. mu dává možnost domáhat se upuštění od neoprávněného zásahu nebo odstranění případného následku. V případě smrti poškozeného se přitom kterákoliv z osob jemu blízkých může domáhat ochrany osobnosti zemřelého.²¹⁴

Podrobná úprava náhrady újmy při ublížení na zdraví a při usmrcení se nachází v části čtvrté, hlavy III. s názvem „Závazky z deliktů“, oddílu 3 s názvem „Způsob a rozsah náhrady“, pododdílu 2 označeném jako „Náhrada při újmě na přirozených právech člověka“. V ustanovení § 2956 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. je výslovně stanoveno, že vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném ustanoveními první části tohoto zákona, nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil. Předmětné ustanovení tak poukazuje na větší provázanost jednotlivých ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. ve srovnání s předchozí právní úpravou. Nově tak dochází ke spojení institutu náhrady újmy na zdraví a institutu ochrany osobnosti, kdy ochrana zdraví je výslovně zařazena mezi osobnostní práva.

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. také zavádí rozlišování mezi nemajetkovou újmou, která pro poškozeného neznamenaá přímou újmu na majetku, a škodou na majetku. V rámci nemajetkové újmy se přitom odčítají i způsobené duševní útrapy.²¹⁵

²¹¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04

²¹² § 81 a násl. občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²¹³ § 81 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²¹⁴ § 82 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²¹⁵ § 2956 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Tímto rozlišováním majetkové a nemajetkové újmy byla předchozí právní úprava dána do souladu s principy evropského deliktního práva.²¹⁶

Škoda se dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. obecně nahrazuje uvedením do předešlého stavu a není-li to dobře možné, anebo požádá-li o to poškozený, peněžní náhradou.²¹⁷ Náhrada nemajetkové újmy se odčínuje formou tzv. zadostiučinění,²¹⁸ které může mít celou řadu podob. Vždy má být však zvoleno takové řešení, které je schopno způsobenou újmu dostatečně nahradit. Pokud takový způsob zadostiučinění neexistuje, poskytne se náhrada v penězích. Újma poškozeného při ublížení na zdraví má být však dle ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. vždy odčiněna peněžitou náhradou, která bude plně vyvažovat vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy. V případě, že v souvislosti s poškozením zdraví vznikne poškozenému navíc překážka lepší budoucnosti, bude mu nahrazeno i ztížení společenského uplatnění. Pokud by nebylo možné takto výši náhrady určit, bude se postupovat podle zásad slušnosti.²¹⁹ Bližší definici této zásady slušnosti však občanský zákoník č. 89/2012 Sb. nestanoví.

Je třeba upozornit na skutečnost, že ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. týkající se náhrady újmy na zdraví již neodkazují na žádnou vyhlášku, která by blíže upravovala postup při určování výše odškodnění jednotlivých nároků na nemajetkovou újmu a byla by tak určitým návodem, jak v konkrétním případě postupovat. Dle právní úpravy obsažené v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. by tak nově neměli být poškození nadále omezováni podzákonným předpisem při stanovování spravedlivé náhrady. Největší přínos občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. v této oblasti je tak spatřován ve zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb. Ministerstva zdravotnictví České republiky, kterou byly stanoveny po dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky výše, do které bylo možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, a způsob náhrady v jednotlivých případech, vedle zrušení

²¹⁶Principles of European Tort Law (Principy evropského deliktního práva) [online]. Institute of European and Comparative Private Law. Universitat de Girona [cit. 2012-03-05]. Dostupné z <<http://civil.udg.edu/php/biblioteca/items/287/PETLCzech.pdf>>

²¹⁷ § 2951 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²¹⁸ § 2951 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²¹⁹ § 2958 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

dosavadní úpravy jednorázového odškodnění pozůstalých v případě smrti fyzické osoby. Někteří odborníci z tohoto důvodu hodnotí novou právní úpravu pozitivně.²²⁰

Právní úpravě je však z druhé strany vytýkána značná abstraktnost, nízká kazuističnost, absence bodového ohodnocení a velký prostor pro soudní uvážení. Tím může být ohrožen princip právní jistoty a důvěra občanů v právo, neboť při absenci konkrétního vodítka pro určování výše odškodnění bude docházet k různosti soudních rozhodnutí s diametrálně odlišnými výšemi odškodnění při srovnatelném poškození zdraví.²²¹ Někteří autoři navíc poukazovali na skutečnost, že tímto způsobem odpadne možnost mimosoudního vyřešení jednotlivých sporů, neboť podle jejich názoru bude vždy zapotřebí soudního rozhodnutí, které v návaznosti na okolnosti konkrétního případu vyloží abstraktní pojmy jako je „plné odčinění újmy“ a „zásada slušnosti“.²²² Aby se částečně zabránilo těmto negativním důsledkům, byla vytvořena tzv. Metodika Nejvyššího soudu ČR k nemajetkové újmě na zdraví, o které bude blíže pojednáno v kapitolách věnovaných nárokům poškozených na bolestné a ztížení společenského uplatnění.

Vedle nároku poškozeného na náhradu bolesti, další nemajetkové újmy a ztížení společenského uplatnění upravuje občanský zákoník č. 89/2012 Sb. výslovně nárok pozůstalých osob na náhradu újmy v případě smrti či vážného ublížení na zdraví osoby jim blízké, který plně vyváží jejich utrpení s tímto související, dále nově také nárok osob na náhradu škody formou pravidelného peněžitého důchodu, který má kompenzovat hodnotu prací, které poškozený bezplatně pro tyto osoby vykonával v jejich domácnosti nebo závodu v době před poškozením jeho zdraví.²²³ Obdobně s předchozí právní úpravou je dále upraven nárok poškozeného na náhradu nákladů

²²⁰ DOUBEK, P. Odškodnění újmy na zdraví v českém právu – příliš rigidní, nebo právní jistotu přinášející? *Právní rozhledy*, 2012, č. 23-24, str. 809-818, ISSN 1210-6410

²²¹ MIKYSKA, M. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět? *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, str. 828, ISSN 1210-6410

²²² NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E., Nový občanský zákoník, Náhrada škody, 1. vydání, Praha: GRADA, 2014, ISBN 978-80-247-5165-8, str. 55-56

²²³ § 2965 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

spojených s péčí o jeho zdraví²²⁴, nákladů pohřbu²²⁵, ztráty na výdělku²²⁶ a na důchodu²²⁷, nákladů na výživu pozůstalých²²⁸ a tzv. odbytné²²⁹.

9.3 Promlčení nároků na náhradu újmy na zdraví

Samostatnost nároků poškozeného na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má zásadní vliv na běh lhůt. Promlčecí doba běží u každého nároku nezávisle na ostatních. Vzhledem k tomu, že zákoník práce neupravuje speciální úpravu promlčení, uplatní se, až na výjimky, pravidla uvedená v občanském zákoníku, v platném a účinném znění. Oproti úpravě v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb., kdy se právo na náhradu újmy promlčelo v subjektivní dvouleté lhůtě počínaje dnem, kdy se poškozený dozvěděl o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, a kdy objektivní tříletá, případně desetiletá promlčecí doba, se u újmy na zdraví neuplatnila²³⁰, občanský zákoník č. 89/2012 Sb. promlčecí dobu sjednotil na tři roky²³¹. Jde přitom o lhůtu subjektivní, která počne běžet od okamžiku, kdy se oprávněná osoba dozví o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla²³². Ve vztahu k osobám nezletilým je důležité poznamenat, že nárok na odškodnění újmy na zdraví se začne promlčovat až poté, co se nezletilý stane plně svéprávným²³³. Co se týče promlčecích lhůt, které započaly před účinností občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., posoudí se, až do svého zakončení, podle dosavadních právních předpisů.²³⁴

Pro určení počátku běhu promlčecí doby je nezbytné stanovit okamžik, kdy se poškozený dozvěděl o újmě a o tom, kdo za ni odpovídá. Poškozený tak musí zjistit skutkové okolnosti rozhodné pro vymezení odpovědného subjektu a zároveň okolnosti, z nichž lze dovodit vznik újmy a přibližně i její rozsah. Přitom je třeba vycházet

²²⁴ § 2960 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²²⁵ § 2961 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²²⁶ § 2962 a násl. občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²²⁷ § 2964 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²²⁸ § 2966 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²²⁹ § 2968 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²³⁰ § 106 odst. 1, 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

²³¹ § 629 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²³² § 619 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²³³ § 622 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

²³⁴ § 3036 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

z prokázané vědomosti poškozeného, postačuje však, aby skutkové okolnosti, kterými poškozený disponuje, byly pouze způsobilé učinit závěr o možném vzniku újmy a o možné odpovědnosti konkrétní osoby.²³⁵ V případě uplatňování nároků zaměstnance na náhradu újmy na zdraví způsobené uznanou nemocí z povolání je nezbytná vědomost poškozeného o existenci nemoci z povolání společně s dalšími jemu známými skutkovými okolnostmi, a to zejména s okolností, u kterého zaměstnavatele pracoval naposledy před zjištěním nemoci z povolání v pracovním poměru za podmínek, z nichž nemoc z povolání vzniká.²³⁶

Zákoník práce navíc stanoví v rámci své ochranné funkce nepromlčitelnost práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Právo na jednotlivá opakující se plnění se však promlčuje.²³⁷

²³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2007, sp. zn. 26 Odo 1689/2005

²³⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/1998

²³⁷ § 271t zákoníku práce

10. Ztráta na výděлку

Účelem nároku na náhradu ztráty na výděлку²³⁸ je nahradit zaměstnanci výdělek, který mu uchází v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Přitom pojem „výdělek“ se vykládá extenzivně, když nezahrnuje pouze ztrátu platu či mzdy ze standardního pracovního poměru, ale také ztrátu na odměně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo ztrátu na příjmu z jiné výdělečné činnosti konané vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, jako jsou například autorské honoráře nebo příjmy z podnikatelské činnosti. Zákoník práce rozlišuje dva samostatné nároky spadající pod tento druh náhrady újmy na zdraví, které se rozlišují podle toho, zda vznikají po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, nebo až po jejím skončení. Promlčecí lhůta plyne u obou nároků samostatně, a i předpoklady jejich vzniku a výpočet jejich výše se různí. Oba nároky vznikají nezávisle na sobě a zásadně se neprolínají. Při výpočtu obou nároků včetně nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých se však shodně vychází z průměrného výděлку před vznikem újmy na zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytovat náhradu za ztrátu na výděлку pravidelně jednou měsíčně, ale může si s ním dohodnout i jiný způsob výplaty.²³⁹ Toto pravidlo je pro zaměstnance velmi důležité, neboť nevyplácením této náhrady by se zaměstnanec mohl snadno dostat do tíživé finanční situace. Mnoho zaměstnavatelů však tuto povinnost nerespektuje a čeká, až nárok uzná a vyplatí pojišťovna. Tento postup však není, vzhledem k negativním účinkům, pro zaměstnance vhodný.

10.1 Průměrný výdělek

Pravidla týkající se stanovení průměrného výděлку nezbytného pro výpočet ztráty na výděлку jsou upravena ve společných ustanoveních zákoníku práce.²⁴⁰ Dle zákonné úpravy se průměrným výdělkem rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak, a zjišťuje se z hrubé mzdy nebo platu, který se zaměstnanci zúčtuje k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném

²³⁸ § 271a a § 271b zákoníku práce

²³⁹ § 271m odst. 2 zákoníku práce

²⁴⁰ § 351 a násl. zákoníku práce

období. Za rozhodné období je přitom považováno předchozí kalendářní čtvrtletí před vznikem škody, případně předchozí kalendářní rok, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.²⁴¹ Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období, a to jako průměrný hrubý hodinový výdělek. Průměrný hrubý hodinový výdělek se přitom vypočte tak, že se hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci v rozhodném období vydělí počtem skutečně odpracovaných hodin včetně přesčasů dle evidence pracovní doby v tomto konkrétním období, přičemž konečný výsledek se dále zaokrouhlí na dvě desetinná místa. Do odpracované doby se přitom nezahrnuje doba překážek v práci, za kterou zaměstnanec může pobírat náhradu mzdy. Do základu pro výpočet průměrného výdělku jsou zahrnuty pouze ty částky, které se zaměstnanci poskytují za vykonanou práci, jako například základní mzda, osobní ohodnocení, odměny, vyjma odměn za pracovní pohotovost, příplatky, naturální mzda nebo složky platu zúčtované zaměstnanci ve veřejných službách a správě. Naopak za mzdu se zpravidla nepovažuje náhrada mzdy, například za dovolenou, cestovní náhrady, odstupné, odměna za pracovní pohotovost, poskytované benefity, dávky nemocenského pojištění, věrnostní odměny, odměny poskytované k životním či pracovním výročím nebo výnosy z kapitálových podílů. Při zkoumání, které složky lze zahrnout do mzdy, je přitom nutné vždy zvážit, jakou konkrétní měrou se tyto složky vážou na vykonanou práci. U odměn zúčtovaných zaměstnanci za delší období se bere v úvahu pouze ta poměrná část, která odpovídá rozhodnému období.²⁴²

Předpokládaný výdělek za dobu pracovní neschopnosti poškozeného zaměstnance je následně vypočten jako součin průměrného hodinového výdělku a neodpracované doby v hodinách. V některých případech se využívá průměrného měsíčního výdělku, při jehož stanovení se využívá přepočtový koeficient, kdy se průměrný hodinový výdělek vynásobí délkou týdenní pracovní doby zaměstnance a koeficientem 4,348.²⁴³ Tento koeficient má vyjadřovat průměrný počet týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce, který má pro tento účel 365,25 dnů, přičemž jde o veličinu konstantní a nezávislou na počtu pracovních dnů v konkrétním

²⁴¹ § 271m zákoníku práce

²⁴² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol., Zákoník práce s komentářem k 1.1.2013, ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-796-6, str. 492-495

²⁴³ § 356 odst. 2 zákoníku práce

měsíci, za kterou zaměstnanec nárokuje náhradu za ztrátu na výdělku. Průměrný měsíční výdělek se zaokrouhluje vždy na celé koruny nahoru analogicky jako mzda.²⁴⁴

V případě, že zaměstnanec neodpracuje alespoň 21 pracovních dní v rozhodném období, zejména se tak stává v případě uplatnění ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, vychází se při výpočtu ztráty na výdělku z tzv. **pravděpodobného výdělku**.²⁴⁵ Zákoník práce v této souvislosti uvádí, že se pravděpodobný výdělek zjišťuje z výše hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z výše hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Přitom je třeba přihlédnout zejména k obvyklé výši jednotlivých položek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zákon však taxativně nestanoví hlediska, z nichž je třeba vycházet při zjišťování výše mzdy nebo platu, které by zaměstnanec v rozhodném období zřejmě dosáhl. Ke způsobu zjišťování pravděpodobného výdělku se tak vyslovil Nejvyšší soud ČR ve dvou zásadních rozhodnutích. Z odůvodnění novějšího rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR²⁴⁶ vyplývá, že je nutné při zkoumání pravděpodobnosti podkladů pro výpočet průměrného výdělku přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována a jaké byly podle platných předpisů, a to zejména vnitřních předpisů nebo kolektivní smlouvy, proměnlivé složky mzdy. Následně je možné přihlédnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty. Nejvyšší soud ČR tak navázal na svůj předchozí rozsudek²⁴⁷, v němž, vedle již zmiňovaného, uvedl jako další doplňující hledisko výdělek poškozeného zaměstnance v daném pracovním zařazení v minulosti, pokud se v mezidobí nezměnily podmínky. Odůvodňují-li to okolnosti případu, není tak vyloučeno přihlédnout k výdělkům, které poškozený zaměstnanec dosahoval i v relativně vzdálenějším časovém období, např. před delší pracovní neschopností, a tyto výdělky potom porovnávat se skutečně zúčtovanou hrubou mzdou za dobu kratší než 21 dní nebo s výsledkem zjištění, jakého výdělku by poškozený zaměstnanec v rozhodném období zřejmě dosáhl.

²⁴⁴ § 142 odst. 2 zákoníku práce

²⁴⁵ § 355 zákoníku práce

²⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009

²⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.2005, sp. Zn. 21 Cdo 58/2005

Někteří autoři²⁴⁸ zastávají vlastní metody stanovení pravděpodobného výdělku, které spočívají například, pokud je to v daném případě možné, ve zprůměrování průměrných výdělků v rozhodném období alespoň u tří spolupracovníků poškozeného zaměstnance, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci jako postižený zaměstnanec v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání. V platové sféře naopak vychází z jednotlivých složek platu s ohledem na to, jak byly tyto složky zastoupeny v platu zaměstnance za poslední rozhodné období, ve kterém odpracoval více než 21 dní. Ať už je zvolen jakýkoliv způsob stanovení pravděpodobného výdělku zaměstnance v rozhodném období, je zapotřebí vždy postupovat v souladu s dobrými mravy.

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr se zaměstnavatelem odpovědným za pracovní úraz nebo nemoc z povolání ještě v době trvání jeho pracovní neschopnosti, a to z jiných důvodů než pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, například z důvodů organizačních nebo v důsledku uplynutí sjednané doby určité, nelze při výpočtu ztráty na výdělku za období po takto ukončeném pracovním poměru vycházet z příjmů, kterých poškozený zaměstnanec pobíral u takového zaměstnavatele. V této situaci se při stanovení průměrného výdělku zaměstnance vychází z příjmů, které by zaměstnanec prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele za práci, kterou by pro něj vykonal, kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo. Přitom je nutné zejména zjistit, jakou práci by zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru s odpovědným zaměstnavatelem s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem, kvalifikaci a k možnostem uplatnění na trhu práce vykonával u jiného zaměstnavatele nebýt pracovního úrazu.²⁴⁹ Kvalifikace zaměstnance zahrnuje vzdělání, odbornou praxi a osvojené dovednosti. Při zjišťování pravděpodobného výdělku se tak bere v úvahu pouze taková práce, která by odpovídala jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu před pracovním úrazem, navíc za podmínky, že takovou práci nabízí pracovní trh v místě, kde by zaměstnanec zřejmě vykonával práci vzhledem k jeho bydlišti a adrese dosavadního zaměstnání. Pokud by takový zaměstnanec byl schopen vykonávat v rozhodném místě více prací naplňujících výše uvedené podmínky, bude uvažována nejprve práce, při které bude plně využita kvalifikace zaměstnance, následně práce, kde bude kvalifikace zaměstnance využita co

²⁴⁸ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 128

²⁴⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2002, sp. Zn. 21 Cdo 1185/2002, rovněž R 64/2003

nejvíce a nakonec práce, kde není nutná žádná kvalifikace. Zaměstnanec přitom není povinen prokazovat, zda se u takového zaměstnavatele opravdu ucházel o práci a zda by tento zaměstnavatel pro něj volné místo měl. Jakmile je určen okruh případných zaměstnavatelů, je zapotřebí zjistit, jakou mzdu za výkon předpokládané práce by u takového jiného zaměstnavatele obdržel. Přitom i zde platí, že je třeba vycházet nejen z pevných nebo nenárokových složek mzdy, ale i z dalších složek mzdy stanovených odlišným způsobem, včetně složek fakultativních.²⁵⁰ V praxi je však, i přes uvedená hlediska, obtížné výši pravděpodobného výdělku takto stanovit, neboť zaměstnavatelé nechtějí sdělovat tyto informace třetím osobám. Pro zjednodušení se v jednotlivých případech vycházelo z výše průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v konkrétních profesích podle regionálních statistik cen práce pro jednotlivé kraje. Nejvyšší soud ČR se však k tomuto postupu vyslovil negativně a uvedl, že aritmetický průměr statistických údajů o výši průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v konkrétní profesi nevypovídá nic o tom, jakého výdělku by zaměstnanec dosáhl při výkonu práce u jiného zaměstnavatele.²⁵¹ Přes tento názor Nejvyššího soudu ČR je však zřejmě možné v některých případech statistické údaje využít.²⁵²

Při uplatňování nároku na náhradu ztráty na výdělku nemají zaměstnanci většinou k dispozici dostatečné podklady pro to, aby si sami stanovili výši průměrného, resp. pravděpodobného, výdělku v rozhodném období. Jsou tak odkázáni na součinnost mzdové účetní zaměstnavatele, která nese za stanovení a potvrzení správné výše průměrného výdělku profesionální, ale i hmotnou, odpovědnost.²⁵³ Bohužel v praxi se autorka této práce setkává spíše s nekvalitními potvrzeními o výši průměrného výdělku, a proto doporučuje si raději vždy od mzdové účetní vyžádat také mzdové listy příslušného zaměstnance za rozhodné období. I soudy by při výpočtu ztráty na výdělku neměly vycházet pouze z potvrzení o průměrném výdělku stanoveného mzdovou účetní odpovědného zaměstnavatele a neměly by dokonce považovat údaj o výši průměrného výdělku v případě shodných tvrzení účastníků řízení za svá skutková zjištění.²⁵⁴ V takové části by totiž bylo rozhodnutí soudu nepřezkoumatelné. Je třeba také

²⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2009, sp. Zn. 21 Cdo 1075/2008

²⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2009, sp. Zn. 21 Cdo 1997/2008

²⁵² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1998/2011

²⁵³ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 123

²⁵⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 25. 4. 1984, sp. zn. 5 Cz 8/84

připomenout, že určení průměrného výdělku je otázkou právní a nemělo by tak být vyřešení této otázky přesouváno na znalce. Soudy by měly dbát zásadně o to, aby byl výpočet ztráty na výdělku bezchybný na základě kompletních podkladů, neboť jednou soudně zjištěný průměrný výdělek je konečný a nelze jej opětovně soudně přezkoumávat. Tomu totiž brání princip *res iudicata*.²⁵⁵

Jestliže je zaměstnanec v době pracovního úrazu nebo v době zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný též na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, pak se vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, přičemž tato náhrada výdělku se poskytne pouze po dobu, po kterou měly tyto pracovněprávní vztahy trvat.²⁵⁶ V praxi to může probíhat tak, že se budou nároky z jednotlivých pracovněprávních vztahů posuzovat samostatně, nebo se průměrné výděvky ze všech pracovněprávních vztahů sečtou a budou tvořit jediný rozhodný průměrný výdělek před vznikem škody. Vedle situace, kdy má poškozený zaměstnanec více pracovněprávních vztahů, může nastat také situace, kdy vedle zaměstnání provozuje soukromé podnikání nebo vykonává funkci statutárního orgánu obchodní společnosti nebo člena kolektivního statutárního orgánu. Nejvyšší soud ČR v této souvislosti zdůraznil, že i ztráta na příjmu ze samostatné výdělečné činnosti v příčinné souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání je odškodnitelná.²⁵⁷ Ovšem tady je zapotřebí vždy posoudit příčinu snížení těchto příjmů, zda se tak děje v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, zda je důvodem snížení příjmů obecná situace na trhu práce nebo zda příčina spočívá v subjektivních předpokladech poškozeného zaměstnance, které nijak nesouvisí s poškozením jeho zdraví. Dle názoru Ústavního soudu ČR by se však ztráta na výdělku z pracovněprávního vztahu měla posuzovat odděleně od ušlého výdělku z podnikání. Z dikce zákona totiž vyplývá pouze odpovědnost zaměstnavatele za ušlý zaměstnanecký výdělek, nikoliv za ušlé příjmy z podnikání.²⁵⁸ Autorka této práce se ztotožňuje s názorem advokáta, JUDr. Martina Mikysky, který považuje závěry Ústavního soudu ČR za nesprávné, přičemž se domnívá, že i nadále bude možné

²⁵⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.11.2002, sp. Zn.21Cdo 609/2002

²⁵⁶ § 271o zákoníku práce

²⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

²⁵⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 8. 2008, sp. zn. I ÚS 837/06

postupovat tak, že bude sčítán průměrný výdělek ze zaměstnání s průměrným výdělkem z podnikání jak v době před vznikem škody, tak i v době po vzniku škody.²⁵⁹

10.2 Ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Nárok poškozeného na náhradu ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti²⁶⁰ vzniká tehdy, pokud je uznána příčinná souvislost pracovní neschopnosti poškozeného zaměstnance s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovní neschopnost vystavuje nejčastěji praktický lékař poškozeného, který rovněž potvrzuje, že vznik a trvání pracovní neschopnosti souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Podmínkou vzniku tohoto nároku je faktické snížení výdělků poškozeného zaměstnance, nikoliv pouhé snížení jeho pracovní způsobilosti. Výše ztráty na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se vypočte jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy vyplacené zaměstnanci z vlastních zdrojů odpovědného zaměstnavatele²⁶¹ a plnou výší vyplacených dávek nemocenského. Nárok na ztrátu na výdělků přitom poškozenému vzniká i za dobu, kdy zaměstnanci během prvních třech pracovních dnů pracovní neschopnosti, tzv. karenční doby, nenáleží žádná náhrada mzdy ani nemocenská.²⁶²

Pracovní neschopnost se u poškozeného může vyskytnout opakovaně v závislosti na vývoji zdravotních následků po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. U každé takto nově vzniklé dočasné pracovní neschopnosti, pokud je v příčinné souvislosti s původním pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jde přitom o nové právo a plyne nová promlčecí doba. Při výpočtu této další ztráty na výdělků se přitom vychází z průměrného výdělků před vznikem této další škody. Může nastat také situace, že před vznikem této další škody zaměstnanec pobírá již ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že tyto dva nároky vedle sebe neobstojí, vyplácí se pouze ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti do výše, do které by zaměstnanci příslušela náhrada ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti.

²⁵⁹ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 175-179

²⁶⁰ § 370 zákoníku práce

²⁶¹ § 192 zákoníku práce

²⁶² § 271a odst. 1 zákoníku práce

10.3 Ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

V případě existence trvalých následků na zdraví zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se často stává, že tento zaměstnanec není již schopen dosahovat srovnatelných výdělků jako před škodnou událostí. Rozdíl mezi nově dosahovaným výdělkem a výdělkem před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání činí majetkovou škodu zaměstnance, která je odškodňována prostřednictvím nároku na náhradu ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.²⁶³ Tento nárok je časově limitován uplynutím kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovrší 65 let, nebo dovršením důchodového věku, je-li tento vyšší, popřípadě datem přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.²⁶⁴

Ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti se vypočte jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu, který je pobírán ze stejného důvodu. Od výše přiznaného invalidního důchodu se přitom odečítá částka 220 Kč.²⁶⁵ Výpočet ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, dále také „renta“, je právně velmi složitý a je s ním spojena velká hmotná odpovědnost nejen samotných mzdových účetních, ale i advokátů. Navíc se výpočet renty může v průběhu času měnit vlivem nových okolností.

Nárok na rentu může poškozenému vzniknout například tím, že je v důsledku snížené pracovní způsobilosti převeden na jinou méně placenou práci u stejného zaměstnavatele, zejména tehdy, pokud nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nadále pracovat ve směnách, výškách nebo je mu zkrácen pracovní úvazek. V rámci tohoto nároku však nelze odškodňovat takovou ztrátu na výdělku, která zaměstnanci vzniká tím, že si vlastním jednáním opomíjí vydělat vyšší výdělek. Opačným případem může být odškodnění zvýšeného pracovního úsilí vynakládaného poškozeným zaměstnancem za účelem dosažení výdělku.²⁶⁶ **Základními prvky algoritmu výpočtu** je tak průměrný, respektive pravděpodobný, výdělek před vznikem škody, kterému již byla věnována

²⁶³ § 271b zákoníku práce

²⁶⁴ § 271b odst. 6 zákoníku práce

²⁶⁵ § 14 zákona č. 183/1994 Sb., o zvýšení vyplácených důchodů a důchodů přiznávaných v roce 1994 a v roce 1995, ve znění pozdějších předpisů

²⁶⁶ § 271b odst. 1 zákoníku práce

pozornost v podkapitole označené č. 10.1, dále invalidní důchod a dosahovaný výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Ztráta na výdělku se vyplácí poškozenému zaměstnanci pravidelně jednou měsíčně²⁶⁷, a to vždy za měsíc předcházející, kdy má poškozený zaměstnanec k dispozici všechny podklady pro řádný výpočet nároku. Přestože poškozený zaměstnanec již nepracuje u odpovědného zaměstnavatele, zasílá veškeré podklady nezbytné pro výpočet měsíční škody buď tomuto odpovědnému zaměstnavateli, nebo přímo zákonné pojišťovně odpovědného zaměstnavatele, což je v praxi častější. V některých případech dochází k přiznání peněžitého důchodu do budoucna, a to zejména tehdy, pokud má ucházející výdělek pravidelně stejnou hodnotu, například u osob invalidních, které nepracují.²⁶⁸ Autorka této práce se však doposud s touto formou výplaty renty nesetkala.

10.3.1 Invalidní důchod

Pracovní úraz nebo nemoc z povolání může zanechat na zaměstnancích následky trvalého rázu, které dlouhodobě omezují jejich pracovní schopnost a snižují jejich příjmy. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „zákon o zaměstnanosti“**), za splnění stanovených podmínek označuje fyzické osoby, které jsou orgány sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni a dále také invalidními v prvním a druhém stupni, jako osoby zdravotně postižené. S účinností novely zákona o zaměstnanosti²⁶⁹ se za osoby zdravotně postižené považují dále osoby zdravotně znevýhodněné.²⁷⁰ Uznání poškozeného osobou zdravotně znevýhodněnou má význam ve vztahu k dokladování důvodů nemožnosti vykonávat práci v určitém pracovním prostředí, na nevyhovujících pracovních pozicích a v nestandardních pracovních provozech, která mu může být ze strany úřadu práce nabídnuta. Nenese však s sebou žádný nárok na finanční či jinou kompenzaci z důvodu zdravotního postižení.

²⁶⁷ § 271m odst. 2 zákoníku práce

²⁶⁸ Vyplývá ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74

²⁶⁹ zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁷⁰ § 67 zákona o zaměstnanosti

Jednotlivé podmínky vzniku invalidity stanoví zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „zákon o důchodovém pojištění“**). Pro přiznání invalidního důchodu následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přitom není zapotřebí získat potřebnou dobu pojištění.²⁷¹ K tomu, aby byla poškozenému zaměstnanci přiznána invalidita, je nutné, aby mu z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost nejméně o 35 %.²⁷² Pracovní schopností se přitom rozumí způsobilost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem, znalostem a předchozím výdělečným činnostem.²⁷³ Poklesem pracovní schopnosti se pak rozumí snížení způsobilosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.²⁷⁴ Pro posouzení procentní míry poklesu pracovní neschopnosti je nezbytné určit zdravotní postižení, které zapříčinilo dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav poškozeného zaměstnance, a jeho vliv na pokles této pracovní schopnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí pro tyto účely vydalo vyhlášku č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a kterou se upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (**dále jen „vyhláška o posuzování invalidity“**). V příloze k této vyhlášce jsou uvedeny procentní míry poklesu pracovní schopnosti podle druhů zdravotních postižení rozdělených celkem do patnácti kapitol. Předmětná vyhláška také stanoví pravidla, jak postupovat zejména v případech, kdy u zaměstnance průběžně dochází ke zhoršování a zlepšování zdravotního stavu nebo kdy příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je více zdravotních postižení. V neposlední řadě upravuje náležitosti posudku o invaliditě.

Zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a poskytnutí dávek posuzuje příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. Úkolem okresní správy sociálního zabezpečení je mimo jiné posuzování invalidity či změny jejího stupně a v případě, že posuzovaná osoba utrpěla pracovní

²⁷¹ § 38 zákona o důchodovém pojištění

²⁷² § 39 odst. 2, písm. a) zákona o důchodovém pojištění

²⁷³ § 39 odst. 3 zákona o důchodové pojištění

²⁷⁴ § 39 zákona o důchodovém pojištění

úraz nebo nemoc z povolání, také skutečnosti, zda invalidita vznikla následkem tohoto pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Souvislost invalidity s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je přitom dána tehdy, pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání byly jedinou nebo rozhodující příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poškozeného.²⁷⁵ Řízení o přiznání invalidního důchodu se zahajuje na písemnou žádost poškozeného. Naopak řízení o změně poskytování nebo výše přiznané dávky důchodového pojištění se může zahájit i z moci úřední.²⁷⁶ Zahájené řízení zpravidla končí vydáním rozhodnutí, proti kterému má žadatel možnost, do 30 dnů ode dne oznámení rozhodnutí, podat námitky k orgánu sociálního zabezpečení, který rozhodnutí vydal.²⁷⁷ Vzhledem k tomu, že přiznání a správná výše invalidního důchodu má z hlediska odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemalý význam, autorka této práce doporučuje využít všech zákonných prostředků pro to, aby byl invalidní důchod řádně vyměřen.

10.3.2 Dosahovaný výdělek

Ve většině případů je za dosahovaný výdělek považován výdělek z pracovněprávního vztahu, ale může jít i o příjem z podnikání. Jak již bylo uvedeno v podkapitole označené č. 10.3, může být zaměstnanci započítáván vyšší nebo nižší výdělek, než jakého skutečně dosáhl, nebo výdělek fiktivní, například po dobu vedení poškozeného zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Vedení poškozeného v evidenci uchazečů o zaměstnání je přitom podmínkou pro uplatnění jeho nároku na rentu v době nezaměstnanosti.²⁷⁸

Obecným pravidlem je, že do dosahovaného výdělku se započítávají takové příjmy od zaměstnavatele, které mají povahu mzdy nebo platu za vykonanou práci. Do dosahovaného výdělku se přitom nezapočítávají složky, které se nezapočítávají ani do průměrného výdělku, vyjma náhrady mzdy při překážkách v práci a v době dovolené, které jsou postaveny naroveň mzdě za vykonanou práci, nikoliv však za nevyčerpanou dovolenou.

²⁷⁵ § 8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

²⁷⁶ § 81 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

²⁷⁷ § 88 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

²⁷⁸ § 271b odst. 3 zákoníku práce

Dle ustanovení zákoníku práce²⁷⁹ se k výdělku, který zaměstnanec dosáhl po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání **zvýšeným pracovním úsilím**, nepřihlíží. Pojem zvýšeného pracovního úsilí není v zákoně více upraven a je dotvořen až judikaturou soudů. V konkrétním případě bude vždy nutné individuálně posoudit, jaké úsilí zaměstnanec po pracovním úrazu nebo uznání nemoci z povolání vynakládá nad běžný normál v té činnosti, kterou prováděl. Nejvyšší soud ČR posoudil případ zaměstnance, který následkem pracovního úrazu oslepl a následně dosahoval výdělku se značnou námahou, kdy se dopravoval do zaměstnání a zpět za pomoci rodinných příslušníků a kdy samotná práce mu navíc dělala značné potíže, jako zvýšené pracovní úsilí, které může jít výhradně ku prospěchu takového zaměstnance.²⁸⁰ Ke zvýšenému pracovnímu úsilí se přihlíží i u poživatelů invalidního důchodu, kterým je zachována alespoň částečná pracovní schopnost. Nutnou podmínkou pro to, aby výdělek získaný zvýšeným úsilím nebyl započítáván do dosahovaného výdělku po skončení pracovní neschopnosti, je spojitost takového zvýšeného úsilí s poškozením zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které organizace odpovídá. Dle názoru Nejvyššího soudu ČR sem spadají zejména případy, kdy určitou tělesnou indispozici (snížení kvality smyslových orgánů, poškození končetin, poruchy vnitřních orgánů či psychické potíže), která je překážkou kvalitního uplatnění pracovních sil, nahrazuje pracovník tím, že z rezervoáru svých tělesných i duševních schopností, možností a sil čerpá nad poměry obvyklé u něj před vznikem škody.²⁸¹ Obdobně nelze do dosahovaného výdělku zahrnout mzdu za práci přesčas nebo za práci vykonávanou na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce za situace, kdy zaměstnanec před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání pracoval po stanovenou pracovní dobu. Zaměstnanec totiž v takovém případě vynakládá více námahy a úsilí za účelem zajištění vyššího výdělku, což by nemělo jít ku prospěchu zaměstnavatele odpovědného za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.²⁸²

Oproti tomu zákoník práce myslí i na takové případy, kdy je na místě započítávat vyšší, než je skutečně dosahovaný výdělek zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud tedy zaměstnanec dosáhne z vlastní viny nižšího

²⁷⁹ § 271b odst. 1 zákoníku práce

²⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 1981, sp. zn. 6 Cz 18/81

²⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. Zn. 21 Cdo 1661/2001

²⁸² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 1981, sp. zn. 6 Cz 18/81

výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.²⁸³ Stejně tak, když zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, přísluší mu náhrada ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem, kterého mohl dosáhnout za práci zajištěnou pro něho zaměstnavatelem.²⁸⁴ Nejvyšší soud ČR se v tomto smyslu vyslovil k důvodnosti odmítnutí zajištěné práce zaměstnancem, kdy za vážné důvody považoval nejen okolnosti související s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale i vhodnost nově zajištěné práce vzhledem k celkovému zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho kvalifikaci a osobním a rodinným poměrům.²⁸⁵

V rámci renty se neodškodňuje rovněž výdělek, který si zaměstnanec opominul vydělat například v důsledku neodpracování stanoveného fondu pracovní doby nebo protože měl neomluvené absence, případně mu bylo na jeho žádost umožněno neplacené volno nad rámec jeho zákonných nároků aj.²⁸⁶ Pro tyto případy je tak vhodnější, aby odpovědný zaměstnavatel, respektive pojišťovna, vyžadovali od zaměstnance veškeré informace potřebné pro řádný výpočet renty a neuspokojili se pouze s potvrzením o celkovém výdělku poškozeného za konkrétní měsíc. Obdobně je nutné zkoumat i případy, kdy jsou poškození zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti zaměstnáni pouze na zkrácený pracovní úvazek. Zde se doporučuje odpovědným zaměstnavatelům a zákonným pojišťovnám požadovat od zaměstnanců lékařský posudek nebo jiné odborné vyjádření lékaře, ve kterém by se lékař vyjádřil ke schopnosti poškozeného zaměstnance pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek. Pokud tuto skutečnost lékař nepotvrdí a zaměstnanec si tak vlastní vinou opomíjí vydělat další výdělek, tedy plně nevyužívá svůj zbylý pracovní potenciál, je mu tento dosahovaný výdělek přepočten na výdělek odpovídající plné pracovní době.²⁸⁷

Do zvláštní samostatné kategorie spadají osoby, kterým byla **uznána invalidita třetího stupně**, tedy osoby dříve označené jako plně invalidní. Dle názoru Nejvyššího

²⁸³ § 271b odst. 4 zákoníku práce

²⁸⁴ § 271b odst. 5 zákoníku práce

²⁸⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

²⁸⁶ § 271b odst. 5 zákoníku práce

²⁸⁷ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 202

soudu ČR plně invalidní osoby nelze nutit k tomu, aby využívaly svůj zbylý pracovní potenciál. Při výpočtu náhrady ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti se tak nepřihlíží u takových osob k výdělku, kterého by mohly i se svou omezenou pracovní schopností vykonávat, neboť takové zaměstnání by bylo zjevně nepřiměřené jejich dřívějším schopnostem a společenskému významu dosavadního zaměstnání.²⁸⁸ Pokud se však takové osoby dobrovolně rozhodnou nastoupit do zaměstnání, pak se k jejich dosahovanému výdělku nepřihlíží pouze za splnění podmínky, že tento výdělek dosáhly zvýšeným pracovním úsilím. Nelze na tento výdělek tedy automaticky pohlížet jako na výdělek získaný zvýšeným pracovním úsilím.²⁸⁹

Poškozenému zaměstnanci vznikne nárok na rentu i za situace, že je po skončení pracovní neschopnosti **veden v evidenci uchazečů o zaměstnání** v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž za jeho výdělek se v takovém případě považuje fiktivní výdělek, v konkrétním případě minimální mzda.²⁹⁰ V této souvislosti si dovoluji autorka této práce zmínit důsledky přijetí nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, s účinností ode dne 1. 1. 2017. Tímto nařízením došlo k navýšení sazby minimální mzdy až na částku 11.000,- Kč.

Přestože se často zdůrazňují pozitiva přijaté právní úpravy, už méně se mluví o jejich negativních dopadech zejména na početnou skupinu osob, které byly uznány osobami invalidními, popřípadě nebyly uznány osobami invalidními, ale v důsledku poškození zdraví následkem pracovního úrazu a nemoci z povolání nemohou již vykonávat dosavadní práci a jsou současně vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Vzhledem k opakovanému navyšování minimální měsíční mzdy tak přichází ročně o několik tisíc korun. Faktem je, že převážná část poškozených je na měsíční rentě finančně závislá, neboť takové osoby jsou na trhu práce prakticky nezaměstnatelné, a tímto dochází k reálnému snížení jejich životní úrovně.

²⁸⁸ Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89

²⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1233/1997

²⁹⁰ § 271b odst. 3 ve spojení s § 111 zákoníku práce

Před přijetím nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, byl na osoby invalidní brán zřetel a výše minimální mzdy se u nich započítávala v nižší než zákonné výši,²⁹¹ byť se tato výše postupně dle právní úpravy navyšovala. Po přijetí nařízení vlády č. 336/2016 Sb. však celé ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, bylo zrušeno a nyní se i osobám invalidním započítává jako fiktivní výdělek částka 11.000,- Kč. Tento fiktivní výdělek navíc může být za určitých podmínek taktéž navýšen, a to za situace, kdy se poškozený zaměstnanec evidovaný na úřadu práce bez vážných důvodů nepodrobí rekvalifikaci, která odpovídá jeho snížené pracovní schopnosti a která by mu reálně napomohla k uplatnění se na trhu práce. Za dosahovaný výdělek se tak může považovat částka, kterou by po rekvalifikaci mohl vydělávat.²⁹²

Zaměstnanci zdravotně postižení v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kteří nejsou schopni se uplatnit na trhu práce, se mohou po skončení dočasné pracovní neschopnosti dále rozhodnout zahájit **podnikání jako osoby samostatně výdělečně činné**. Výdělek dosahovaný z podnikání nelze zjišťovat podle pracovněprávních předpisů, neboť nejde o příjem z pracovněprávního vztahu. Dosahovaný výdělek se dle právní úpravy účinné do nabytí účinnosti občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., který zrušil navazující prováděcí vyhlášku²⁹³, vypočetl podle okolností jednotlivého případu, zejména z daňového přiznání. Přestože nová prováděcí vyhláška upravující tyto skutečnosti nebyla po nabytí účinnosti občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. vydána, autorka této práce předpokládá, že se na způsobu výpočtu nebude vzhledem k bohaté judikatuře soudů nic měnit.

Vzhledem k tomu, že příjmy z podnikání nelze vyjádřit za jednotlivé měsíce, je zapotřebí postupovat způsobem, který bude nejlépe odpovídat smyslu a účelu

²⁹¹ § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

²⁹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005

²⁹³ § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník

ustanovení § 271b zákoníku práce.²⁹⁴ V praxi se často setkáváme s jednoduchým výpočtem dosahovaného výdělku z podnikání, který je vypočten jako rozdíl příjmů a výdajů z podnikání před zdaněním, nebo je určen jako minimální mzda v případě záporného výsledku. Takový výpočet však dostatečně nevystihuje okolnosti mající značný význam na výši dosahovaného příjmu z podnikání, které nijak nesouvisí s následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jako například situace na trhu práce, nabídka a poptávka po zboží a službách nebo skutečnosti ovlivňující výdaje z podnikání, jako jsou odpisy.²⁹⁵ Dle názoru Nejvyššího soudu ČR je pro stanovení výše nároku na náhradu ztráty na výdělku u zaměstnance, který se rozhodl po skončení pracovní neschopnosti podnikat, rozhodující, jakého pravděpodobného výdělku by byl poškozený zaměstnanec schopen dosáhnout v zaměstnání konaném v pracovněprávním vztahu v době po skončení pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu.²⁹⁶ Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR tak vyplývá, že za dosahovaný výdělek podnikajících osob, které utrpěly pracovní úraz či nemoc z povolání, lze považovat pravděpodobný výdělek, kterého by byli schopni dosáhnout výkonem práce s využitím své pracovní schopnosti, případně kladný daňový základ pro daň z příjmů fyzických osob z podnikání, pokud však není nepoměrný k výši pravděpodobného výdělku.

10.3.3 Stop výdělek a stop renta

Účelem tzv. stop výdělku je nahrazovat skutečně dosahovaný výdělek zaměstnance za výkon práce. Typicky se výpočet ztráty na výdělku pomocí stop výdělku využije v situacích, kdy se poškozený zaměstnanec a zároveň poživatel renty ocitne na úřadu práce z důvodů nesouvisejících s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V takových případech je zaměstnanci vedenému na úřadu práce poskytována tzv. stop renta, která je stejná jako za doby výkonu práce.²⁹⁷ Renta vypočítaná s použitím tzv. stop výdělku je stále stejná, a proto se označuje jako stop renta nebo jako renta fixní. Institut stop výdělku se však může využít i tehdy, pokud dochází k převedení zaměstnance na jinou práci nebo k rozvázání pracovního poměru

²⁹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001

²⁹⁵ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 208-209

²⁹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 6. 2002, sp.zn. 21 Cdo 1735/2001

²⁹⁷ § 271b odst. 3 zákoníku práce

bez příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nejvyšší soud ČR se několikrát zabýval právní otázkou, jak má být stanovena náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti u zaměstnance, který byl z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání převeden na jinou méně placenou práci, když následně o tuto práci přišel z organizačních či jiných důvodů s tímto pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nesouvisejících a začal dosahovat ještě nižšího výděлку nebo skončil v evidenci uchazečů o zaměstnání. Ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud ČR konstatoval shodně se svou ustálenou judikaturou, že v takovém případě nejde o podstatnou změnu poměrů ani o vznik další škody a náhrada za ztrátu na výděлку přísluší poškozenému zaměstnanci v dosavadní výši.²⁹⁸

Zákoník práce ani judikatura soudů nestanoví, k jakému datu a za jaké období má být zjišťován tzv. stop výdělek. Někteří autoři jsou však toho názoru, že by měla být poškozenému zaměstnanci zachována renta v té výši, v jaké na ni měl nárok v době trvání zaměstnání s přihlédnutím k obvykle dosahovaným výdělkům. Pro tzv. stop rentu by se měl, dle názorů některých autorů, využít platný průměrný výdělek zaměstnance ke dni rozvázání pracovního poměru, který se určí obecným způsobem dle pracovněprávních předpisů.²⁹⁹ V případě, že zaměstnanec pobírající stop rentu opět nastoupí do práce, započítává se mu jako dosahovaný výdělek pro výpočet ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti ten výdělek, který je vyšší. Stop výdělek a skutečně dosahovaný výdělek se tak poměruje každý kalendářní měsíc trvání nároku na rentu.

10.3.4 Valorizace náhrady ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti

Průměrný výdělek, od kterého je odvozena výše renty, postupem času, vzhledem k inflaci, ztrácí svou reálnou hodnotu a má vliv i na hodnotu přiznané částky odpovídající ztrátě na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Zde vznikl prostor pro valorizaci. Zákoník práce s valorizací počítá a stanoví,³⁰⁰ že vláda může vzhledem

²⁹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4868/2007

²⁹⁹ MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 219

³⁰⁰ § 271u odst. 2 zákoníku práce

ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž se tento postup uplatní i ve vztahu k náhradě nákladů na výživu pozůstalých. Smysl této zákonné úpravy potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí.³⁰¹

Vláda tohoto zákonného zmocnění pravidelně využívá zpravidla ke konci kalendářního roku tak, že o stanovená procenta zvyšuje průměrný výdělek, který je rozhodný pro výpočet renty a který již mohl být valorizovaný podle předchozích právních předpisů. Dle posledních nařízení vlády se během posledních třech let průměrné výdělků rozhodné pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých od 1. 1. 2015 zvýšily o 1,6 %³⁰², od 1. 1. 2016 o 40,- Kč³⁰³, a od 1. 1. 2017 o 2,2 %³⁰⁴. Vznikl-li však nárok na rentu a na náhradu nákladů na výživu pozůstalých v případě provádění valorizace za rok 2016 až po 31. 12. 2015 a v případě valorizace za rok 2017 až po 31. 12. 2016, průměrný výdělek rozhodný pro výpočet těchto nároků se v daném kalendářním roce nezvyšuje. Pokud nárok poškozeného zaměstnance, případně pozůstalých po poškozeném, vznikl již o několik let dříve, zvyšovat se bude průměrný výdělek již valorizovaný dle předchozích právních předpisů. Zaměstnanec nemusí přitom svého zaměstnavatele žádat o navýšení svého nároku dle valorizačních předpisů, neboť se tak děje automaticky dle právních předpisů.³⁰⁵ Pokud zaměstnanec podává žalobu na náhradu škody spočívající ve ztrátě na výdělků po skončení pracovní neschopnosti za delší časové období, bývá pravidlem, že se současně domáhá zvýšení náhrady podle nařízení vlády vydaných do podání žaloby u soudu, nikoliv po jejím podání. Pokud se chce žalobce domoci v již zahájeném soudním řízení zvýšení náhrady dle valorizačních

³⁰¹ Rozhodnutí NS ČR ze dne 23. 11. 2005, sp.zn. 21 Cdo 2608/2004

³⁰² Nařízení vlády č. 306/2014 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

³⁰³ Nařízení vlády č. 351/2015 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

³⁰⁴ Nařízení vlády č. 433/2016 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

³⁰⁵ § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 351/2015 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

předpisů vydaných po podání žaloby, musí nárok z nich vyplývající uplatnit změnou žaloby. Jde tedy o dispoziční volnost žalobce, zda bude takové zvýšení náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti požadovat.³⁰⁶ Rovněž je nutné valorizovat i stop výdělek ve stejné době a ve stejném rozsahu, jak to vyplývá z příslušného valorizačního nařízení vlády.

10.3.5 Důsledky změny poměrů na straně zaměstnance

Vyplácení nároku poškozeného zaměstnance na rentu má dlouhotrvající charakter a skutečnosti, které byly rozhodné pro vznik tohoto nároku a jeho výši, se mohou s časem měnit. Zákoník práce s těmito změnami počítá a stanoví, že pokud dojde k podstatné změně poměrů na straně poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se jak poškozený zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, domáhat změny v úpravě svých práv a povinností.³⁰⁷ Změnou poměrů se přitom myslí vždy změny na straně poškozeného zaměstnance. Typově jde zejména o změnu invalidního důchodu nebo jeho odnětí, změnu zdravotního stavu poškozeného zaměstnance a s tím související pracovní způsobilosti, dále dosahování vyšších výdělků zaměstnancem, změna kritérií pro uznávání nemocí z povolání, dovršení důchodového věku zaměstnance, přiznání starobního důchodu, ale i stárnutí zaměstnance, které zapříčiňuje postupný úbytek pracovního potenciálu. Přitom ne všechny z uvedených skutečností představují změnu poměrů v právním slova smyslu dle § 271u odst. 1 zákoníku práce.

- Změna invalidního důchodu nebo odnětí invalidního důchodu

V průběhu vyplácení renty často dochází ke změně stupně invalidity a s tím spojené výše vypláceného invalidního důchodu nebo dojde k samotnému odnětí invalidity. Tyto změny přitom nastávají ze dvou důvodů, a to buď zdravotních na straně poškozeného zaměstnance, anebo z důvodu změny příslušné legislativy a posudkových kritérií.³⁰⁸

³⁰⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2003, sp. zn. 1987/2002

³⁰⁷ § 271u odst. 1 zákoníku práce

³⁰⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5141/2007

Za podstatnou změnu poměrů, na jejímž základě dochází k přepočtu invalidního důchodu, je považována změna stupně invalidity odůvodněná změněným zdravotním stavem poškozeného zaměstnance a tím i jeho změněnou pracovní způsobilostí.³⁰⁹ Změna stupně invalidity z plné na částečnou však nemusí vždy znamenat též změnu pracovní schopnosti poškozeného. Rozhodnutí příslušné okresní správy sociálního zabezpečení se totiž týká rozsahu snížení pracovní způsobilosti z hlediska splnění podmínek pro přiznání invalidního důchodu, nikoliv z hlediska vzniku újmy následkem úrazu. Pro výpočet ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti je tak rozhodující, že pracovní úraz nebo nemoc z povolání poškozeného byly příčinou jeho nezpůsobilosti k soustavné výdělečné činnosti, přičemž není podstatné, zda byly zároveň splněny předpoklady pro vyměření dávky důchodového pojištění. Přestože se u poživatele částečného invalidního důchodu zpravidla předpokládá, že bude vykonávat zaměstnání odpovídající jeho zbývajícím pracovním způsobilosti, není vyloučeno, že z důvodů například pokračujících zdravotních komplikací či potřebě dalších léčebných zákroků není poškozený objektivně schopen vykonávat jakékoliv zaměstnání a nemá tedy vedle částečného invalidního důchodu žádný příjem. K fiktivnímu výděлку, kterého by poškozený mohl dosáhnout vedle tohoto příjmu, se tak nepřihlíží.³¹⁰

Nejvyšší soud ČR řešil případ, kdy poškozenému zaměstnanci nevznikl po delší dobu nárok rentu, a to z důvodu, že jeho výdělek spolu s pobíraným částečným invalidním důchodem přesahoval průměrný výdělek před vznikem škody. V důsledku aplikace nových kritérií pro posuzování částečné invalidity došlo k odejmutí částečné invalidity poškozenému, který se následně domáhal obnovení výplaty ztráty na výděлку po skončení pracovní neschopnosti. Nejvyšší soud ČR mu však tento nárok nepřiznal, a to právě z důvodu, že změna právních hledisek pro přiznání částečného invalidního důchodu není podstatnou změnou na straně poškozeného.³¹¹

- Změna zdravotního stavu poškozeného zaměstnance a s tím spojená změna pracovní způsobilosti v důsledku obecného onemocnění

³⁰⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21Cdo 347/2002

³¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2008, sp. zn. 25 Cdo 622/2006

³¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3460/2006

Další podstatnou změnou poměrů je změna zdravotního stavu poškozeného zaměstnance, která nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V takových případech může dojít až k zániku povinnosti zaměstnavatele vyplácet poškozenému ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že obecné onemocnění nebo nově vzniklý úraz samy o sobě vylučují výdělečnou činnost poškozeného.³¹² Vyskytne-li se u poškozeného současně více zdravotních postižení, které mají vliv na jeho pracovní schopnost, není správné posuzovat formou aritmetického podílu vliv jednotlivých onemocnění či úrazů na zdravotní stav poškozeného. Pro zánik povinnosti zaměstnavatele vyplácet rentu je přitom rozhodující taková změna poměrů na straně zaměstnance, která by ho vyloučila z výdělečné činnosti i v případě, kdy by předtím pracovní úraz neutrpěl.³¹³

Může se však stát, že přistoupení onemocnění nebo úraz nesouvisející s úrazem pracovním nebo nemocí z povolání nemusí zcela vyloučit poškozeného zaměstnance z pracovní činnosti. Pouze mu znemožní výkon práce, kterou vykonával před vznikem škody a která byla rozhodující pro zjištění průměrného výdělku. Za této situace přísluší poškozenému zaměstnanci nově pouze náhrada do výše průměrného výdělku za práci, kterou by byl způsobilý vykonávat i s tímto novým onemocněním nebo novým úrazem nebýt pracovního úrazu.³¹⁴ V tomto zmiňovaném případě je tedy zapotřebí nejdříve určit, jaké činnosti, respektive profese, by poškozený zaměstnanec mohl vykonávat s ohledem na jeho obecná zdravotní postižení nebýt následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a následně určit pravděpodobný výdělek při výkonu této jiné profese.

V této souvislosti je zapotřebí dále upozornit na možné situace, kdy se zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání navrátí do práce při snížené, případně změněné pracovní schopnosti, přičemž následně dojde tentokrát z jiného důvodu k opětovné pracovní neschopnosti. V takovém případě je zaměstnanci zachován nárok na ztrátu na výdělku

³¹² srov. Závěry býv. Nejvyššího soudu SSR ve věcech odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ze dne 19. 6. 1980 sp. zn. Cpj 11/80, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1980, pod č. 28

³¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2933/2008

³¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002

po skončení pracovní neschopnosti, avšak za dosahovaný výdělek se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše vyplácené nemocenské.³¹⁵

- **Dosahování vyšších výdělků**

Je opakovaně judikováno, že podstatnou změnou poměrů mající vliv na výplatu renty, je také dosahování vyššího výdělku za delší období, nikoliv pouze příležitostně. Přitom není podstatné, zda jde o výdělek z podnikání nebo ze závislé činnosti. Smyslem této úpravy je skutečnost, že zaměstnanci nebrání jeho zdravotní stav pro následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nadále dosahovat stejný nebo vyšší výdělek, než který měl před pracovním úrazem. Pro obnovení výplaty renty je zapotřebí opět podstatné změny poměrů, nikoliv pouze snížení výdělku poškozeného zaměstnance.³¹⁶

- **Dovršení důchodového věku**

Zákoník práce dále stanoví, že náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti přísluší poškozenému zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li tento vyšší než 65 let, nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. Tyto okolnosti je však nutné odlišovat od splnění podmínek nároku na předčasný nebo řádný starobní důchod, neboť splnění těchto podmínek samo o sobě podstatnou změnou poměrů není. Je tak na vůli samotného poškozeného zaměstnance, zda si o starobní důchod zažádá či nikoliv. Přiznáním starobního důchodu však nárok zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku zaniká.³¹⁷

- **Stárnutí poškozeného zaměstnance, dovršení věku 65 let**

Dovršení věku 65 let je jednou z alternativ, která má za následek zánik nároku na výplatu ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. K zániku nebo

³¹⁵ § 271b odst. 2 zákoníku práce

³¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001

³¹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 1995, sp. zn. 6 Cdo 127/94

k postupnému snižování výše vyplácené renty však může dojít již dříve vlivem postupného úbytku pracovního potenciálu takového poškozeného zaměstnance a s tím souvisejících výdělkových možností. Jde zejména o osoby, které se nacházejí ve věku mezi 60 až 65 lety. V takových případech bude pak otázkou pro znalce, do jaké míry se snížil pracovní potenciál takových osob a jakého výdělku by v rozhodném věku dosahovaly nebýt pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

- Změna kritérií pro uznávání nemoci z povolání

Obdobně jako v případě posuzování invalidity nemá změna posudkových kritérií, dle kterých se posuzuje nemoc z povolání, vliv na výplatu renty.³¹⁸ Přitom samotné oduznání nemoci z povolání nemusí vždy způsobit zánik nároku na výplatu renty. Konkrétně jde o situace, kdy je zaměstnanec nadále zdravotně nezpůsobilý pro výkon povolání, při kterém mu vznikla nemoc z povolání.

10.4 Srovnání úpravy odškodnění ztráty na výdělku v zákoníku práce s občanskoprávní úpravou

V občanskoprávní úpravě není nárok na náhradu ztráty na výdělku podmínován trváním výdělečné činnosti poškozeného v době vzniku škodní události.³¹⁹ Soudní praxe se spokojuje s tím, že výdělečná činnost poškozeného v době škodní události je pouze předpokládána a její výkon by, nebýt vzniklé újmy na zdraví, nastal později.³²⁰ Typicky půjde o případy studentů, žáků a jiných osob, které doposud ještě nejsou výdělečně činné a kterým tak vznikne ztráta na výdělku až v budoucnu.³²¹

Obecná ustanovení občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. ohledně nároku poškozeného na náhradu škody spočívající ve ztrátě na výdělku stanovila, že se tento nárok hradí peněžitým důchodem, přičemž se vychází z průměrného výdělku

³¹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1026/2000

³¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 1988, sp. zn. 1 Cz 47/1988

³²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2004, sp. zn. 25 Cdo 857/2003

³²¹ § 447 odst. 3 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. a dále § 2962 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

poškozeného, kterého dosahoval před poškozením.³²² Průměrným výdělkem se za účinnosti občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. s odkazem na tehdy platný a účinný prováděcí právní předpis³²³ rozuměl takový průměrný výdělek, který je zjišťován podle zvláštního zákona pro pracovněprávní účely, tedy v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Nešel-li tímto způsobem určit, tak se vycházelo při jeho určení z okolností jednotlivého případu, zejména z daňového přiznání. Pro účely zjišťování průměrného výdělku před poškozením se vycházelo i z příslušné judikatury týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

U nároku na ztrátu na výdělkem se dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. rozlišovalo stejně jako je tomu u zákoníku práce, zda je poskytován poškozenému po dobu pracovní neschopnosti nebo po jejím skončení.

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. dále přiznával poškozenému navíc **nárok na ztrátu na důchodu**,³²⁴ který zákoník práce nepřiznává³²⁵. U nároku na náhradu škody spočívající ve ztrátě na důchodu je odškodňována majetková škoda rovnající se rozdílu mezi výší důchodu, na kterou by poškozenému vznikl nárok, pokud by byl průměrný měsíční výdělek, z něhož byl vyměřen důchod, navýšen o rentu, kterou poškozený pobíral v období rozhodném pro vyměření důchodu, a výší skutečně vyplaceného důchodu.

Náhrada škody spočívající ve ztrátě na výdělkem po dobu pracovní neschopnosti činí rozdíl mezi průměrným výdělkem poškozeného před poškozením a nemocenským.³²⁶ Přes tuto nedokonalou dikci zákona je po obsahové stránce výpočet tohoto nároku poškozeného dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. prakticky totožný s právní úpravou v zákoníku práce. Obdobně je tomu i u nároku poškozeného na náhradu škody spočívající ve ztrátě na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti, který je stanoven jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před poškozením a výdělkem dosahovaným po poškození s připočtením případného invalidního důchodu.³²⁷ Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. využívá místo pojmu „před vznikem škody“ výraz

³²² § 445 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

³²³ Nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³²⁴ § 447a občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

³²⁵ § 271f zákoníku práce

³²⁶ § 446 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

³²⁷ § 447 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

„před poškozením. Tato terminologie dělala, a i v současnosti může dělat, určité výkladové problémy. Možný výklad, který se objevil ve vztahu k termínu „před poškozením“, byl takový, že rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku za účelem stanovení ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, je kalendářní čtvrtletí předcházející samotné škodní události. V případě přijetí takového závěru by se tak rozhodné období stanovovalo jinak podle občanského zákoníku a podle zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR se k této otázce vyjádřil takto: „*To neznámá, že by se mělo vycházet z výdělku před škodnou událostí, již nelze ztotožňovat s okamžikem vzniku škody, tj. ztráty na výdělku, která vzniká, teprve když skončí pracovní neschopnost a výdělek začíná poškozenému ucházet (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2001, sp. zn. 25 Cdo 1147/2000). V daném případě tedy nebyl rozhodný výdělek žalobkyně před dopravní nehodou (26. 6. 2006), nýbrž před skončením pracovní neschopnosti (13. 4. 2007), z čehož vyplývá, že je též odlišné rozhodné období, za něž se průměrný (pravděpodobný) výdělek zjišťuje.*“³²⁸ Rozhodujícím výdělkem je tedy i v rámci občanskoprávní úpravy výdělek poškozeného v době, kdy ke ztrátě nebo snížení došlo, nikoliv jeho výdělek v době, kdy utrpěl úraz.³²⁹

Přes značnou podobnost právní úpravy se zákoníkem práce se však objevují některé odchylky nebo minimálně nejasnosti ve způsobu určení nároku na ztrátu na výdělku. Otázkou je například, zda se při výpočtu ztráty na výdělku dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. uplatní pouze ustanovení zákoníku práce upravující způsob určení průměrného výdělku, nebo komplexně všechna ustanovení zákoníku práce vztahující se ke způsobu výpočtu ztráty na výdělku. Je zřejmé, že právní úprava v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb. je značně strohá a nedokonalá, kdy zákoník práce byl přijat později a mohl tak reagovat na aktuální judikaturu soudů.

Dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. je rozhodným obdobím pro určení průměrného výdělku kalendářní čtvrtletí předcházející vzniku škody, přičemž je možné v kolektivní smlouvě sjednat nebo ve vnitřním předpise stanovit, že rozhodným obdobím je předcházející kalendářní rok, bude-li takto určené období pro poškozeného výhodnější. Zákoník práce oproti tomu přímo stanoví ze zákona, že se využije

³²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 8. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3653/2011

³²⁹ ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník, I. II: komentář*, 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, ISBN 978-80-7353-473-4, s. 1306

předchozí kalendářní rok jako rozhodné období pro stanovení průměrného výdělku, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.³³⁰ Takové rozlišování ve způsobu výpočtu však dle názoru autorky může v praxi činit obtíže. Sama autorka se setkala se závěry znaleckého posudku znalce z oboru ekonomiky, odvětví mzdy se zvláštní specializací na náhrady za ztrátu na výdělků při úrazech a nemocích z povolání, který vycházel při výpočtu ztráty na výdělků u úrazu vzniklého následkem dopravní nehody, tedy u úrazu nikoliv pracovního, z rozhodného období celého předcházejícího kalendářního roku, neboť to bylo pro poškozeného výhodnější. Autorka této práce se však ztotožňuje s názorem, že by se rozhodné období vymezené celým kalendářním rokem před vznikem úrazu mělo uplatnit pouze na pracovní úrazy nebo nemoci z povolání.

Dalším obdobným příkladem může být stanovení ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti za situace, kdy je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Obecně platí, že nárokem na náhradu ztráty na výdělků nelze odškodnit nezaměstnanost poškozeného. Právní úprava zákoníku práce pro takové případy určuje, že za výdělek dosahovaný po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se považuje jako fiktivní výdělek minimální mzda. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. však obdobné ustanovení neobsahuje. Občanskoprávní úprava je v tomto ohledu méně výhodná pro poškozené, když na místo minimální mzdy započítává mzdu pravděpodobnou, kterou by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci, již by prokazatelně vykonával a odpovídala by jeho schopnostem, kvalifikací a zdravotnímu stavu, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí. Tento způsob výpočtu se zdá být sice více spravedlivý, způsobuje však značné obtíže při jeho určování. Navíc poškození se do evidence uchazečů o zaměstnání nedostávají vlastní vinou a nemohou tak za to, že na trhu práce nemohou sehnat zaměstnání, které by odpovídalo jejich zdravotnímu stavu.

Zásadním rozdílem v právní úpravě nároku na náhradu škody spočívající ve ztrátě na výdělků dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., respektive občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., a zákoníku práce, který je zapotřebí zmínit, je **otázka promlčení**. Obecně je počátek běhu promlčecí doby stanoven okamžikem, kdy se poškozený dozví o újmě a o odpovědné osobě. O výši majetkové škody spočívající ve

³³⁰ § 271m odst. 1 zákoníku práce

ztrátě na výdělků po dobu pracovní neschopnosti se poškozený dozví zpravidla v okamžiku, kdy mu byla přiznána poslední dávka nemocenského a kdy tedy mohl ztrátu na výdělků blíže určit. Subjektivní promlčecí doba k uplatnění nároku na náhradu **ztráty na výdělků po skončení pracovní neschopnosti** počíná běžet zásadně v okamžiku, kdy se poškozený dozvěděl o výdělků dosahovaném před poškozením a po poškození, případně kdy bylo vydáno rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu a poškozený se o něm dozvěděl.³³¹ Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. a občanský zákoník č. 89/2012 Sb. nemají na rozdíl od zákoníku práce ustanovení, které stanoví nepromlčitelnost práv zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nepromlčitelnost práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. V těchto případech se dle zákoníku práce promlčují pouze práva na jednotlivá plnění z těchto nároků vyplývající.³³² Vzhledem k absenci takového ustanovení se dle občanskoprávní úpravy promlčuje nárok na náhradu za ztrátu na výdělků jako celek, nikoliv pouze nároky na jednotlivá plnění z něj vyplývající, poskytované ve formě důchodu.³³³

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. prakticky přejímá stávající právní úpravu odškodňování ztráty na výdělků z občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. Při stanovení výše peněžitého důchodu se však zohledňují i některé okolnosti zvláštního zřetele, jako například dlouhodobé zvýšení potřeb poškozeného v důsledku ublížení na zdraví³³⁴. Peněžitým důchodem se také odčiní zvýšená námaha a úsilí, které musí poškozený vynaložit v důsledku úrazu za účelem výkonu zaměstnání a dosažení výdělků, tak jak tomu bylo doposud. Nově je dále stanoveno, že jsou-li pro to vážné důvody, může soud rozhodnout, zda, jakým způsobem a do jaké výše zajistí škůdce pohledávku poškozeného na peněžitý důchod.³³⁵ Co je dále novinkou dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., nová právní úprava opouští systém tzv. valorizace prováděné paušálně a centrálně zvláštním právním předpisem, který umožňoval právě pro účely náhrady za ztrátu na výdělků uměle zvyšovat průměrný výdělek před poškozením, od něž se

³³¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 25 Cdo 1089/2006

³³² § 271t zákoníku práce

³³³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 25 Cdo 1089/2006

³³⁴ § 2963 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

³³⁵ § 2963 odst. 3 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

odvíjela výše náhrady. Zakládá ovšem jistou valorizaci individuální, dle které se má zohlednit zvyšování výdělků v oboru, ve kterém poškozený působil či působí, zvážit pravděpodobné vyhlídky poškozeného na kariérní postup spojené s předpokládaným růstem výdělků, a to vše podle rozumného očekávání. Tento způsob valorizování výdělků je jistě spravedlivější, ale bohužel zároveň náročnější na prokazování.

10.5 Bolest a ztížení společenského uplatnění

Bolest a ztížení společenského uplatnění patří mezi nároky na náhradu nemajetkové újmy na zdraví, které mohou zaměstnanci poškozenému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání vzniknout. Zákoník práce vymezuje tyto nároky zaměstnance pouze rámcově,³³⁶ když stanoví, že se za ně poskytuje jednorázová náhrada nejméně ve výši pro tyto účely stanovené příslušným právním předpisem. S účinností od 1. ledna 2002 byla podrobná právní úprava obsažena ve vyhlášce č. 440/2001 Sb.³³⁷

V souvislosti s přijetím občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. však byla vyhláška č. 440/2001 Sb. zrušena. Nabízela se tak otázka, jak postupovat při odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění u pracovních úrazů a nemocí z povolání, když zákoník práce i po přijetí občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. na tuto vyhlášku odkazoval. Jednou z variant bylo postupovat dle přechodných ustanovení³³⁸ občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., která stanoví, že dovolávají-li se právní předpisy ustanovení, které se tímto zákonem zrušují, vstupují na jejich místo jim odpovídající ustanovení tohoto zákona. K tomu však přistupuje ustanovení § 3029 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., které dále upravuje, že nestanoví-li tento zákon něco jiného, nejsou dotčena ustanovení právních předpisů z oboru práva veřejného, jakož i ustanovení jiných právních předpisů upravující zvláštní soukromá práva, přičemž někteří odborníci se přikláněli k tomu, že mezi zvláštní soukromá práva patří i problematika náhrady újmy na zdraví obsažená v zákoníku práce.

Právní názory na uplatňování vyhlášky č. 440/2001 Sb. i po účinnosti občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. nebyly jednotné. Některé zákonné pojišťovny

³³⁶ § 271c zákoníku práce

³³⁷ Ustanovení § 372 odst. 2 zákoníku práce, ve znění platném a účinném do 31. 9. 2015

³³⁸ § 3029 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

z odpovědnosti za újmu z pracovních úrazů a nemocí z povolání v této věci odkazovaly na stanovisko ředitele odboru pracovněprávní legislativy ministerstva práce a sociálních věcí, JUDr. Ladislava Trylče. V jeho stanovisku bylo uvedeno s odkazem na ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce, ve znění platném a účinném do 31. 9. 2015, že do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se bude postupovat podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., přestože byla občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb. zrušena. Stejný postoj zaujímal i Českomoravská konfederace odborových svazů a stejný závěr vyplynul i z Mezinárodní vědecké konference pracovního práva a sociálního zabezpečení, která se konala v říjnu roku 2013 v městě Třešti za účasti cca 70 expertů pracovního práva České republiky, mimo jiné i soudců Nejvyššího soudu ČR.³³⁹ Klíčovým bylo tedy ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce, ve znění platném a účinném do 31. 9. 2015, které výslovně odkazovalo na použití vyhlášky č. 440/2001 Sb. Odborníci poukazovali na skutečnost, že ačkoliv hraje občanský zákoník č. 89/2012 Sb. sjednocující prvek v oblasti soukromého práva, nemá sílu rušit, bez výslovné úpravy, platná ustanovení jiného zákona. Navíc se přechodné ustanovení § 3029 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. dá vyložit na podporu takového postupu. Ze závěru již zmiňované konference mimo jiné vyplynulo, že pokud by měl zákonodárce v úmyslu zrušit vyhlášku č. 440/2001 Sb. i ve vztahu k pracovním úrazům a nemocem z povolání, tak by to musel učinit výslovnou úpravou v zákoně č. 303/2013 Sb., kterou se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Někteří odborníci však zdůrazňovali, že postup při odškodňování dle zrušeného právního předpisu je dlouhodobě neudržitelný. Navíc opětovně poukazovali na to, že neprospívá jednotě právního státu, aby například pacient, který utrpěl újmu při poskytování zdravotních služeb, byl odškodněn za zcela jiných podmínek a v jiné výši než zaměstnanec, který utrpěl srovnatelnou újmu při pracovním úrazu nebo v důsledku nemoci z povolání. Pro takové rozlišování není legitimního cíle a předpokládalo se, že

³³⁹ Metodika ČMKOS k vlivu nového občanského zákoníku na zákoník práce i oblast pracovněprávních vztahů od 1. ledna 2014 zpracovaná k právnímu stavu ke dni 13. října 2013

bude úkolem soudů, aby případně stávající praxi změnily ve prospěch poškozených zaměstnanců.³⁴⁰

Díky značné kritice stávající právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání, zejména s odkazem na vzniklou disproporci s odškodňováním náhrady újmy na zdraví dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., byl vydán nový právní předpis, a to nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (**dále jen „nařízení vlády č. 276/2015 Sb.“**) nahrazující vyhlášku č. 440/2001 Sb., a byla vydána novela zákoníku práce³⁴¹ rušící ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého se do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., a rušící zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Dle důvodové zprávy k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. vychází nová právní úprava jak z principů, na kterých byla postavena zrušená vyhláška č. 440/2001 Sb., tak částečně i ze zásad, na kterých je postavena vytvořená tzv. Metodika Nejvyššího soudu ČR opírající se o Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví, jež se uplatní v případě odškodňování újmy na zdraví dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Více o tzv. Metodice Nejvyššího soudu ČR v podkapitole označené č. 10.5.3.

Zákonodárci se tak v případě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání rozhodli prozatím odklonit od úpravy stejných nároků v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. Hlavním důvodem, který je k tomuto postupu vedl, byla skutečnost, že nebyl k dispozici dostatek řádně proškolených lékařů, kteří by mohli vydávat posudky dle tzv. Metodiky Nejvyššího soudu ČR. Tím by hrozila situace, že by se poškození zaměstnanci nedomohli svých nároků a museli by uplatnit své nároky pouze soudní cestou. Zároveň je však v důvodové zprávě zmiňováno, že tato právní úprava je pouze dočasná do doby, než bude proškolen dostatečný počet lékařů a budou k dispozici nějaká rozhodnutí soudů v této oblasti.

³⁴⁰ BRŮHA, D.: NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody, *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 12, str. 21-23, ISSN 0032-6208

³⁴¹ Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

V této souvislosti je nutné zmínit, že Ústavní soud ČR se vyjádřil negativně k právní úpravě odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění prostřednictvím jakýchkoliv podzákonných předpisů, ale i podle tzv. Metodiky Nejvyššího soudu ČR. Ústavní soud ČR ve svém nálezu³⁴² uvedl: „*Pro oblast odškodňování bolestí a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bylo po zrušení vyhlášky č. 440/2001 Sb. s výrazným časovým odstupem na základě zmocňovacího ustanovení § 271c zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 10. 2015, přistoupeno k vydání prováděcího nařízení č. 276/2015 Sb. účinného od 26. 10. 2015, které pro oblast pracovních vztahů znovuzavádí systém bodového hodnocení, a to jak pro odčinění bolestí, tak i ztížení společenského uplatnění. Takový postup se nicméně z pohledu Ústavního soudu jeví jako problematický jednak tím, že prováděcí předpis přinejmenším ve vztahu k odčinění ztížení společenského uplatnění nerespektuje systém stanovení náhrady podle metodiky Nejvyššího soudu. Zejména však opomíjí výchozí premisu rekodifikovaného civilního soukromého práva, na níž staví rovněž metodika Nejvyššího soudu (srov. bod I. preambule), totiž že rozhodovací činnost soudů při stanovení konkrétních částek odčinění je třeba oprostit od vlivu moci výkonné, která není oprávněna limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady. Nařízení č. 276/2015 Sb. mimoto fixuje hodnotu 1 bodu na 250 Kč, avšak metodika Nejvyššího soudu odvozuje hodnotu bodu od průměrné mzdy.“ K tomu dále Ústavní soud ČR dodal, že: „z hlediska ochrany ústavnosti může být problematické i omezené bodové hodnocení podle metodiky Nejvyššího soudu, neboť při odčinění újmy pojmově nelze rozhodovat na základě určitých tabulkově předvídaných bodových počtů, nýbrž výhradně vycházejí z dokazování a s náležitým zřetelem k okolnostem konkrétní věci, což dal ostatně s účinností od 1. 1. 2014 jasně najevo i zákonodárce“. Aktuální právní úprava ve věci odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění je tak stále dosti nejasná a lze tak očekávat do budoucna její další vývoj.*

V této souvislosti je vhodné poukázat na vývoj dosavadní právní úpravy v této oblasti. Před účinností vyhlášky č. 440/2001 Sb. platila vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění (**dále jen „vyhláška č. 32/1965 Sb.“**), která byla ve srovnání s vyhláškou č. 440/2001 Sb. ještě mnohem více limitující. Základním rozdílem byla stanovená hodnota jednoho bodu, která odpovídala namísto

³⁴² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

120 Kč dle vyhlášky č. 440/2001 Sb. pouhým 30 Kč. Celková výše odškodnění za bolest včetně ztížení společenského uplatnění navíc nesměla přesáhnout částku 120 000 Kč, přičemž samotné odškodnění za bolest dokonce částku 36 000 Kč. Ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele však mohl soud i tehdy odškodnění přiměřeně zvýšit nad stanovené nejvyšší výměry odškodnění. I bodového ohodnocení poškození zdraví bylo více limitující než ve vyhlášce č. 440/2001 Sb., když jednotlivé hodnoty za konkrétní poškození zdraví nebo nastalé změny na zdraví jedince lékař nesčítal, ale plnou sazbu ohodnocení včetně případného navýšení uplatnil pouze u nejzávažnějšího poškození zdraví a změny a ohodnocení ostatních poškození započítal pouze v zákonem stanovené výši, u bolesti ve výši tří čtvrtin a u ztížení společenského uplatnění ve výši poloviny. V příloze k vyhlášce č. 32/1965 Sb. bylo navíc uvedeno, že za bolest se mimo jiné považuje ztížení zdravotní pohody, jako jsou závažné změny psychické, poruchy nervového ústrojí, stavy únavnosti, závratě nebo jiné fyzické útrapy a strasti z omezení pohybu nebo bezmocnosti.

Odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění dle vyhlášky č. 440/2001 Sb. spočívalo v bodovém ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění na základě vypracovaného lékařského posudku.³⁴³ Jednotlivé sazby bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění byly uvedeny v přílohách k této vyhlášce, přičemž hodnota jednoho bodu odpovídala peněžité náhradě ve výši 120,- Kč.³⁴⁴ Způsob vyčíslení těchto nároků zaměstnance tedy vycházel z principu přepočitatelnosti zdravotní újmy na peněžitou částku prostřednictvím lékařského posudku. Pokud šlo jednotlivou újmu na zdraví poškozeného hodnotit podle více položek odpovídajících poškození zdraví dle vyhlášky č. 440/2001 Sb., bodové ohodnocení těchto položek se na rozdíl od předcházející právní úpravy sčítalo. Vyhláška č. 440/2001 Sb. však stanovila limit v případě poškození téhož orgánu, kdy součet bodového ohodnocení nesměl převýšit bodové ohodnocení za jeho anatomickou nebo funkční ztrátu.³⁴⁵ Tato limitace se uplatnila jak ve vztahu k náhradě bolestného, tak ve vztahu ke ztížení společenského uplatnění. Smyslem této úpravy bylo zabránit nelogickému sčítání položek týkajících se stejného orgánu, kdy by méně závažná újma byla opakovaně obsažena v hodnocení újmy závažnější. Někdy se tento způsob výpočtu

³⁴³ § 8 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁴⁴ § 7 odst. 2 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁴⁵ § 6 odst. 2 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

újmý mohl zdát nespravedlivý vzhledem ke skutečnosti, že rozsáhlá mnohočetná poranění a náročná léčba může způsobit větší bolest než samotná amputace končetiny. Na tyto případy však bylo možné aplikovat mimořádné zvýšení ohodnocení bolesti.³⁴⁶

Vyhláška č. 440/2001 Sb. sloužila jako základní metodika pro určování imateriální újmy, neboť obsahovala věcné zásady pro určování bodového ohodnocení. Těmi se řídil zejména lékař, který zpracovával lékařský posudek, a tím byl ošetřující lékař poškozeného, v případě nemoci z povolání ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemocí z povolání.³⁴⁷ Lékařský posudek musel splňovat vedle formálních náležitostí také náležitosti obsahové, zejména musel obsahovat postupy, na základě nichž dospěl lékař k závěru svého hodnocení s odkazem na položky příloh jmenované vyhlášky, včetně odůvodnění případného zvýšení bodového ohodnocení nad limity stanovené touto vyhláškou.³⁴⁸

Za účinnosti zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byla náhrada újmy na zdraví spočívající v bolesti a ztížení společenského uplatnění výhradně osobním nárokem postiženého zaměstnance a plnila funkci satisfakční. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. stanovil,³⁴⁹ že nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance zaniká. Zákoník práce, v platném znění, předmětné ustanovení nepřevzal, přičemž nově upravil,³⁵⁰ že peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. V průběhu období se vyskytly spory o to, zda lze zařadit pod pojem peněžitá práva i předmětné imateriální nároky zaměstnance. Nejvyšší soud ČR ve svých rozhodnutích k tomu uvedl, že ze základního pracovněprávního poměru mohou vznikat jednotlivé (odvozené) pracovněprávní závazkové vztahy, jejichž předmětem jsou peněžitá nebo nepeněžitá plnění. Ve vztahu k nepeněžitým závazkům vyslovil názor, že vzhledem k tomu, že jsou vždy vázány na osobu zaměstnance a nelze je tedy převést na třetí osobu, bez výjimky zanikají smrtí zaměstnance. Naopak u peněžitých pohledávek může k převodu dojít za podmínky, že v době smrti zaměstnance tato práva ještě trvala. Vzhledem k tomu, že v zákoníku práce, v platném znění, není výslovná zmínka, oproti předešlé právní úpravě, o osudu nároků na náhradu za bolest a ztížení společenského

³⁴⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 25 Cdo 4296/2010

³⁴⁷ § 8 odst. 1, písm. a) vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁴⁸ § 8 odst. 5 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁴⁹ § 260 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006

³⁵⁰ § 328 odst. 1 zákoníku práce

uplatnění, vykládá se, že **pohledávky na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezanikají**.³⁵¹ Takový závěr platí i pro případy, kdy bolest a ztížení společenského uplatnění vznikly ještě za života poškozeného, ale již nedošlo k jejich obodování lékařským posudkem.

10.5.1 Bolestné

Definice bolesti se nenachází v ustanoveních zákoníku práce, jak by se očekávalo, ale v prováděcím předpise³⁵². Na rozdíl od předchozí právní úpravy obsažené ve vyhlášce č. 440/2001 Sb., která bolest definovala obecně jako každé tělesné a duševní strádání způsobené škodou na zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla,³⁵³ nařízení vlády č. 276/2015 Sb. tento nárok upravuje podrobněji, když stanoví, že bolestí se pro účely tohoto nařízení rozumí tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.³⁵⁴ Na rozdíl od předcházející úpravy se tak nově zdůrazňuje, že bolest může vzniknout nejen v důsledku vlastního poškození zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale také strádáním podmíněným léčením a komplikacemi souvisejícími s poškozením zdraví.

Způsob ohodnocení bolesti zůstal v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. prakticky stejný jako ve vyhlášce č. 440/2001 Sb., kdy se rovněž vychází při bodovém ohodnocení bolesti ze sazeb uvedených v příloze č. 1 a č. 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. podle toho, zda zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Hodnota jednoho bodu se však zvyšuje více než o dvojnásobek oproti předchozí právní úpravě, kdy nově činí částku ve výši 250,- Kč. Bodové ohodnocení bolesti se přitom provádí až v době, kdy je zdravotní stav ustálený. Smyslem tohoto ustanovení není vázat vznik bolesti na ustálení zdravotního stavu poškozeného, ale upravit postup při provádění bodového ohodnocení, tedy vymezit okamžik, od kterého je možné provést posouzení

³⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2913/2010

³⁵² Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁵³ § 2 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁵⁴ § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

utrpené bolesti poškozeného. Dále se klade důraz na zásadu přiměřenosti při určení bodového ohodnocení bolesti, a to ve vztahu k povaze, rozsahu a tíži poškození zdraví, průběhu a náročnosti léčení a odstraňování následků poškození zdraví, včetně možných komplikací.³⁵⁵

Právní úprava dává lékařům dále možnost bodové ohodnocení stanovené v přílohách k nařízení vlády č. 276/2015 Sb. zvýšit, pokud došlo ke **komplikacím**, jako je infekce rány, zánět žil, trombóza, embolie, proleženina a další, podle závažnosti v rozmezí od 10 % do 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození příslušného orgánu nebo orgánů nebo části těla nebo více částí těla, a dále v případě **náročného způsobu léčení**, kterým se rozumí zejména dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy a opakované převazy rozsáhlých popálenin, nejvýše o 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla.³⁵⁶ Ve srovnání s vyhláškou č. 440/2001 Sb. tak došlo k rozšíření demonstrativního výčtu komplikací a náročného způsobu léčby, které jsou důvodem pro navýšení odškodnění. Vyhláška č. 440/2001 Sb. přitom odchylně rozlišovala mezi náročným způsobem léčení s možností navýšení až o 50 % z celkové částky a mimořádným způsobem léčení s možností navýšení až na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení³⁵⁷. V této oblasti tak došlo na základě nové právní úpravy k restrikci v neprospěch poškozených.

Poškození však mají i za nové právní **úpravy možnost obrátit se na soud s požadavkem na další navýšení** dosud přiznaného plnění dle vypracovaného lékařského posudku. Zákoník práce ve znění novely č. 205/2015 Sb. totiž stanoví, že soud může výši odškodnění stanovenou nařízením vlády č. 276/2015 Sb. přiměřeně zvýšit. Touto novelou č. 205/2015 Sb. tak došlo ke změně oproti předcházející právní úpravě v zákoníku práce,³⁵⁸ která omezovala tento postup pouze na výjimečné případy, ve vyhlášce 440/2001 Sb., která je ovšem menší právní síly, byl tento postup dokonce omezen pouze na výjimečné případy hodné mimořádného zřetele.³⁵⁹ Autorka této práce má za to, že nová dikce zákoníku práce byla učiněna účelově s cílem neomezovat

³⁵⁵ § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁵⁶ § 6 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁵⁷ § 6 odst. 1, písm. a) a b) vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁵⁸ § 388 zákoníku práce ve znění platném a účinném před novelou č. 205/2015 Sb.

³⁵⁹ § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

možnost navýšení odškodnění pouze na výjimečné případy a přiblížit se tak více právní úpravě obsažené v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. Bude tak otázkou, do jaké míry se tato nová dikce zákoníku práce promítne do praxe a judikatury soudů.

Nejvyšší soud ČR řešil v této souvislosti případ poškozeného, který utrpěl otevřenou tříštivou zlomeninu střední části levého bérce s posunem úlomků a mnohočetné pohmožděniny, kdy se musel podrobit třem operacím s následnou dlouhodobou rehabilitací. Ani po třech operacích a po ustálení jeho zdravotního stavu nebyl poškozený zcela bez bolestí. Přestože náhrada za bolest v základním bodovém ohodnocení pamatovala na opakování bolestivých stavů a přiznávala odškodnění za každou vytrpěnou bolest, opakovaná bolest byla vnímána poškozeným natolik nepříznivě, že představovala důvod pro mimořádné zvýšení náhrady. V konkrétním případě zmíněná poranění, komplikovanost léčby a dlouhodobá rehabilitace založily důvody zvláštního zřetele hodné pro mimořádné navýšení odškodnění.³⁶⁰

Další změnou v právní úpravě obsažené v nařízení vlády č. 276/2015 Sb. je otázka **určování poskytovatele zdravotních služeb**, který má příslušný lékařský posudek o bolestném nebo ztížení společenského uplatnění vystavit. Dle předchozí úpravy vystavoval tyto lékařské posudky v souvislosti s pracovními úrazy posuzující lékař, který byl zároveň ošetřujícím lékařem poškozeného, nebo zdravotnické zařízení, jehož posuzující lékař lékařský posudek zpracoval. U nemocí z povolání tyto posudky vystavoval ošetřující lékař zdravotnického zařízení oprávněného k posuzování nemoci z povolání nebo zdravotnické zařízení oprávněné k posuzování nemocí z povolání, jehož posuzující lékař tento posudek zpracoval.³⁶¹ Nová právní úprava v nařízení č. 276/2015 Sb. stanoví tuto otázku odchylně, když rozlišuje situace, kdy je poškozený v rámci léčení pracovního úrazu léčen jedním ošetřujícím lékařem specializované způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti, nebo více ošetřujícími lékaři různé specializace. V prvním případě právní úprava zůstává neměnná a posuzujícím lékařem zůstává ošetřující lékař příslušné specializované nebo zvláštní odborné způsobilosti. Ve druhém případě nastává změna a lékařský posudek vydává registrující poskytovatel v oboru všeobecného praktického lékařství nebo v oboru praktického lékařství pro děti a

³⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2013, sp. zn. 25 Cdo 4369/2011

³⁶¹ § 8 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

dorost.³⁶² Důvodem tohoto postupu je fakt, že registrující poskytovatel disponuje ucelenou zdravotnickou dokumentací o zdravotním stavu posuzované osoby, má k pacientovi nejbližší, zná nejlépe jeho zdravotní stav, včetně dopadů poškození jeho zdraví na kvalitu jeho života.³⁶³ U nemocí z povolání vydává tyto lékařské posudky poskytovatel zdravotních služeb oprávněný k vydání lékařského posudku o uznání nemocí z povolání podle zákona³⁶⁴ upravujícího posudkovou péči.³⁶⁵ Při posuzování bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se přitom vychází zejména z lékařských zpráv a nálezů poskytovatelů zdravotních služeb, kteří se podíleli na léčení poškozeného, v případě potřeby dále z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o poškozeném registrujícím poskytovatelem, z výsledku lékařské prohlídky provedené posuzujícím lékařem nebo z výsledků aktuálně provedených odborných vyšetření vyžádaných posuzujícím lékařem.³⁶⁶

Je otázkou, zda je změna právní úpravy v tomto smyslu vhodná, a to z důvodu, že praktičtí lékaři nejsou dostatečně erudováni v jednotlivých specializovaných odvětvích oboru zdravotnictví. Autorka této práce má zkušenosti takové, že i ošetřujícím lékařům dělá mnohdy problém určit správné bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, a domnívá se tedy, že pro praktické lékaře bude tato nová povinnost ještě obtížnější.

Počátek subjektivní promlčecí doby u bolestného se přitom váže k okamžiku, kdy poškozený prokazatelně nabyl vědomost o tom, že mu vznikla újma a kdo za ni odpovídá. Není tedy závislá na tom, zda a kdy si poškozený opatří dostatek důkazů, případně se pro něj vytvoří lepší procesní situace, aby mohl konkrétní skutkové okolnosti prokázat. V případě odškodnění bolesti se poškozený dozví o újmě v době, kdy se jeho zdravotní stav ustálil a lze tak objektivně provést bodové ohodnocení bolesti. V tento moment začíná plynout promlčecí doba, přičemž nezáleží na tom, kdy k bodovému ohodnocení bolesti lékařem reálně dojde.³⁶⁷

³⁶² § 8 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁶³ Důvodová zpráva k nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

³⁶⁴ Zákon č. 373/2001 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

³⁶⁵ § 8 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁶⁶ § 9 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁶⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 676/2007

Dříve byl okamžik vzniku bolesti, který se váže k dosažení určité fáze či intenzity, kterou lze již odškodnit, rozhodující pro určení právního předpisu, který se na posouzení bolesti uplatnil.³⁶⁸ Nařízení vlády č. 276/2015 váže **okamžik rozhodující pro použití konkrétního právního předpisu** částečně odlišně, když nově stanoví, že byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení.³⁶⁹ Tato právní úprava není zcela standardní, ale cílem tohoto přechodného ustanovení bylo nejspíše napravit dosavadní nežádoucí stav. Často se přitom stává, že i v období po ustálení zdravotního stavu poškozeného se může tento zdravotní stav dále vyvíjet, což s sebou může přinést nové bolesti nebo další zhoršení zdravotního stavu. V takových případech vyvstává potřeba obodování nových bolestí, případně obodování dalšího ztížení společenského uplatnění. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR lze takové nároky posuzovat z hlediska jejich promlčení samostatně jako nároky se samostatnou promlčecí dobou a různým počátkem jejího běhu.³⁷⁰

10.5.2 Ztížení společenského uplatnění

Definice nároku poškozeného zaměstnance na náhradu újmy na zdraví spočívající ve ztížení společenského uplatnění je také obsažena v podzákonném právním předpise.³⁷¹ Ztížením společenského uplatnění se přitom rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb. Oproti předchozí úpravě ve vyhlášce č. 440/2001 Sb.³⁷² je tedy tato definice na jednu stranu zjednodušena a na druhou stranu doplněna o psychosociální dopady poškození zdraví.

³⁶⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2005, sp. zn. 25 Cdo 333/2005, ve spojení s § 9 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁶⁹ § 10 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83

³⁷¹ § 1 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷² § 3 odst. 1 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění vychází se sazeb uvedených v příloze č. 2 a č. 4 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. podle toho, zda poškozený zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Výše odškodnění je přitom závislá na povaze, rozsahu, prognóze poškození zdraví, anatomických a funkčních omezení a jejich dopadu na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě.³⁷³ V případě, že bodové ohodnocení posuzovaných následků není uvedeno v předmětných přílohách, uplatní se analogicky bodové ohodnocení následků nejvíce srovnatelných.³⁷⁴

Právní úprava dále myslí i na případy, kdy dojde ke **zhoršení trvalých následků poškození zdraví**. V takovém případě se provede nové ohodnocení ztížení společenského uplatnění, od kterého se odečte výše bodového ohodnocení dříve přiznaná.³⁷⁵ Tento postup je výhodný zejména pro poškozené, kterým bylo dříve stanoveno ztížení společenského uplatnění podle předchozí vyhlášky č. 440/2001 Sb., podle které byla hodnota bodu podstatně menší. Takové zvýhodnění poškozených souvisí se změnou vnímání kvality života ve společnosti. Pro poškozené se tak otevírá cesta k možnému navýšení již přiznaného odškodnění dle předchozí právní úpravy.

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. dále nově zohledňuje trvajících **předchorobí poškozeného zaměstnance**, když stanoví, že bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění stanovené pro jednotlivá poškození zdraví se sníží, pokud před vznikem poškození zdraví již existovaly trvalé změny na zdraví poškozeného nesouvisející s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o 10 %, pokud předchozí změny byly lehkého rozsahu, o 20 %, pokud byly předchozí změny středního rozsahu, a o 30 %, pokud předchozí změny byly těžkého rozsahu.³⁷⁶ Sjednává se tak postup ohodnocení ztížení společenského uplatnění pro případy, kdy předchozí změny zdravotního stavu z obecných příčin již měly nějaký negativní dopad na společenské uplatnění poškozeného. Úkolem posuzujících lékařů tedy bude, s ohledem na různé patologie, stanovit, zda se jedná o postižení lehčí nebo těžší ve srovnání s postižením, které nastalo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

³⁷³ § 7 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷⁴ § 4 odst. 2 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷⁵ § 7 odst. 3, odst. 4 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷⁶ § 4 odst. 5 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Hodnotit ztížení společenského uplatnění lze ovšem zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem a nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.³⁷⁷ Podmínkou je tedy trvalost nebo jinými slovy **ustálenost zdravotního stavu**. Obdobně, byť stručněji, byla tato časová podmínka stanovena pro možnost vydání lékařského posudku o ztížení společenského uplatnění ve vyhlášce č. 440/2001 Sb.³⁷⁸

Od tohoto okamžiku se potom počítá **promlčecí doba k uplatnění předmětného nároku** u odpovědné osoby, přičemž tento okamžik se nemusí shodovat s datem vyhotovení lékařského posudku, pokud bylo již dříve možné považovat zdravotní stav poškozeného za ustálený.³⁷⁹ Pojem ustálenosti zdravotního stavu byl již dříve vyložen judikaturou soudů a považuje se za něho takový zdravotní stav poškozeného, kdy jsou stabilizována všechna tělesná a duševní poškození zdraví pocházející z jedné škodní události a kdy nelze jednotlivé újmy na zdraví posuzovat a odškodňovat odděleně.³⁸⁰

Účelem bodových sazeb za vyjmenované klasifikace poškození zdraví v nařízení vlády č. 276/2015 Sb., ale i v dřívější vyhlášce č. 440/2001 Sb., vnáší do problematiky určování výše imateriální újmy určitý exaktní prvek a jistou předvídatelnost s tím, že tato výše může být s ohledem na okolnosti konkrétního případu dále upravena. Obdobně jako u bolestného i v případě ztížení společenského uplatnění **může soud odškodnění stanovené dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. přiměřeně zvýšit**.³⁸¹ Nařízení vlády č. 276/2015 Sb. se k tomuto postupu na rozdíl od dříve platné a účinné vyhlášky č. 440/2001 Sb. blíže nevyjadřuje.

Dle předchozí právní úpravy bylo stanoveno, že pokud by újma na zdraví vedla v konkrétním případě k těžkým následkům, které by podstatně omezovaly nebo významně měnily uplatnění poškozeného v životě nebo mu znemožňovaly další uplatnění v životě s ohledem na věk i jeho předpokládané uplatnění v životě, bylo možné navýšit odškodnění z tohoto titulu nejvýše o 50 % celkové částky bodového

³⁷⁷ § 7 odst. 1 nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

³⁷⁸ § 8 odst. 2, písm. b) vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004

³⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 244/2007

³⁸¹ § 271s zákoníku práce

ohodnocení.³⁸² Často však ani takto navýšené odškodnění nešlo považovat za dostačující vzhledem k závažnosti vzniklé újmy na zdraví. Ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele bylo tak na soudu, aby výši odškodnění stanovenou podle této vyhlášky přiměřeně zvýšil.³⁸³ Přitom možnost navýšení náhrady soudní cestou nebyla podmíněna skutečností, že znalec, případně ošetřující lékař, musel zhodnotit ztížení společenského uplatnění maximálním počtem bodů a navíc využít jeho zvýšení dle ustanovení § 6 této vyhlášky č. 440/2001 Sb. Posuzující lékař při určování bodového ohodnocení a posuzování jeho případného navýšení totiž zkoumal újmu na zdraví pouze z hlediska její intenzity. Nezabýval se tak skutečností, zda se v konkrétním případě jedná o výjimečný případ hodný mimořádného zřetele, kdy možnosti poškozeného jsou velmi výrazně omezeny či zcela ztraceny ve vztahu k úrovni kvality jeho života v době před vznikem újmy, nebo zda jsou tu další výjimečné okolnosti, které mohou zvýšení ztížení společenského uplatnění opodstatňovat.

Přestože zákoník práce možnost navýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění dle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. již neomezuje na výjimečné případy, jak již bylo výše zmíněno, dle názoru autorky však bude praxe stále vycházet z předchozí judikatury, přičemž již nadále nebude tak striktně trvat na splnění podmínky mimořádnosti, zejména s ohledem na posuzování zapojení se poškozeného do společenských a jiných aktivit v době před pracovním úrazem nebo uznáním nemoci z povolání ve srovnání s obdobím po tomto úrazu nebo uznání nemoci z povolání. Tyto tendence však bylo možné vypožorovat z již některých rozhodnutí vyšších soudů z poslední doby.³⁸⁴

Soud by měl zkoumat vždy případ od případu a měl by se vyvarovat jakékoliv paušalizaci, přestože jisté vzorové případy již soudní praxe vytvořila. Typickým případem pro mimořádné zvýšení ztížení společenského uplatnění bylo například trvalé zdravotní poškození mladého klavírního virtuose nebo juniorského lyžařského reprezentanta na počátku jeho kariéry. Judikatura Nejvyššího soudu ČR však postupně doznala určitého posunu v této věci. Mimořádné zvýšení odškodnění za ztížení společenského uplatnění se tak přestalo uplatňovat pouze na situace, kdy byl postižený

³⁸² § 6 odst. 1, písm. c) vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁸³ Ustanovení § 7 odst. 3 vyhlášky č. 440/2001 Sb.

³⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 25 cdo 4427/2013

před škodní událostí zapojen do celé řady aktivit výjimečným způsobem, a postupně začalo postačovat, aby jeho zapojení se do aktivit bylo velmi široké. Volná úvaha soudů je však vždy omezována principem proporcionality. I nepoměrné vychýlení, ať už směrem dolů nebo nahoru, se dostává do rozporu s tímto základním ústavním principem a stává se tak protiústavním.

V případě rozhodovaném Nejvyšším soudem ČR se postižený věnoval širokému spektru činností, ať již rekreačně nebo intenzivně sportovně, jezdil na kole, motocyklu i autem, provozoval turistiku, prováděl opravu a údržbu rodinného domu a zahrady, hrával na harmoniku, tančil a vedl aktivní intimní život. Po úrazu však většinu těchto aktivit musel ukončit nebo podstatně omezit.³⁸⁵ Poškozenému byl v konkrétním případě přiznán další dvojnásobek základního bodového ohodnocení a tomu odpovídající plnění.

Soudy při svém rozhodování o navýšení základního bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění zohledňují mimo jiné i věk postiženého. V konkrétním případě rozhodovaném Nejvyšším soudem ČR³⁸⁶ šlo o postiženou ženu ve věku 69 let, která byla vysoce aktivní jak v soukromém životě, tak i v profesní oblasti, v níž dosáhla významných uznání a úspěchů. Následkem úrazu došlo k výraznému poklesu jejích aktivit, u kterých byl navíc předpoklad jejich dlouhodobého výkonu. Soud při určování konkrétního navýšení odškodnění zohlednil však skutečnost, že k postižení ženy došlo v poslední třetině jejího života, přičemž tento věk je zpravidla spojen s postupným utlumováním aktivit a s omezením fyzické a psychické zátěže. Částka, která byla postiženou uplatňována, tak byla s ohledem na její věk přiměřeně snížena.

Při odškodňování imateriální újmy spočívající ve ztížení společenského uplatnění bere soud v úvahu celou řadu okolností. Nesmí jít však o takové okolnosti, které byly dány již před úrazem, jako je například špatně dostupné bydliště postiženého nebo jeho vzdělání³⁸⁷. Rovněž soud nemůže vzít v úvahu ani případné majetkové škody³⁸⁸ či rozpad manželství postiženého, které souvisejí s jeho zdravotním stavem. Rozpad manželství totiž nelze omezit pouze na jednu příčinu, ale svou roli zde hraje

³⁸⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. února 2012, sp. zn. 25 Cdo 3086/2009

³⁸⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. listopadu 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009

³⁸⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2011, sp.zn. 25 Cdo 114/2009

³⁸⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 25 Cdo 111/2010

celá řada skutečností nemající souvislost s újmou na zdraví, např. kvalita rodinných vztahů nebo přístup manžela k potížím poškozeného.³⁸⁹ Vzhledem k individuálnímu přístupu ke každému jedinci není porušením zásady rovnosti, pokud u shodně ohodnocených následků poškození zdraví dosáhnou různí jedinci odlišné hodnoty náhrady za ztížení společenského uplatnění.³⁹⁰ Autorka této práce dále poukazuje na možnost mimořádného zvýšení ztížení společenského uplatnění v případě estetických následků poškození zdraví. Zde hraje velkou roli vedle věku poškozeného, také pohlaví a viditelnost takového poškození, které mohou vést u konkrétního jedince ke sníženému sebevědomí a ztrátě jistoty v osobním životě a v jeho společenském uplatnění.³⁹¹

Soudní praxe zavedla takový usus, že náhrada újmy na zdraví spočívající ve ztížení společenského uplatnění nebo v bolesti se přiznává ve výši určitých násobků základní náhrady. Co se však míní touto základní náhradou, nebylo zpočátku jasné. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku postavil na jisto, že se při uplatnění zvýšení odškodnění za ztížení společenského uplatnění vychází z bodového ohodnocení stanoveného v lékařském posudku, které může zahrnovat i možné navýšení dle ustanovení příslušného podzákoného předpisu, který na danou věc dopadá.³⁹² Ústavní soud ČR naopak v této souvislosti uvedl, že při navýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění se nepředpokládá, že by výše odškodnění musela být vyčíslena jako určitý konkrétní násobek základního bodového hodnocení.³⁹³ Přestože takový způsob vyčíslení újmy na zdraví z titulu zvýšení ztížení společenského uplatnění není závazný, dle autorky této práce jde o praktickou a častou využívanou pomůcku advokátů a soudů.

10.5.3 Srovnání úpravy odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění dle zákoníku práce s občanskoprávní úpravou

Do nabytí účinnosti občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. se občanskoprávní úprava náhrady újmy na zdraví spočívající v bolestném a ztížení společenského uplatnění prakticky nelišila od právní úpravy v zákoníku práce. Občanský zákoník č.

³⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3457/2010

³⁹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 2011, sp. zn. 25 Cdo 864/2010

³⁹¹ rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2014, sp. zn. 25 Cdo 824/2012

³⁹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. Listopadu 2009, sp. zn. 25 Cdo 2370/2007

³⁹³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

40/1964 Sb. odkazoval shodně jako zákoník práce na vyhlášku č. 440/2001 Sb., která upravovala bližší podmínky pro odškodňování těchto nároků. Judikatura soudů, která řešila odškodňování bolestného a ztížení společenského uplatnění dle pracovního práva, tak byla použitelná i na náhradu této nemateriální újmy dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. a naopak.

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb., jak již bylo pojednáno v předchozích kapitolách této práce, tuto zaběhlou praxi radikálně změnil. Nově tedy neodkazuje na žádné tabulky ani nestanoví žádné limity odškodnění. Peněžitá náhrada by měla vždy vyvážit plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy, případně vzniklé ztížení společenského uplatnění, přičemž nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.³⁹⁴ To však naráží na další ustanovení občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.³⁹⁵, které stanoví princip legitimního očekávání, tedy že každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích. Byl-li přitom právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.

Vzhledem k tomu, že naplnění tohoto principu ve vztahu k náhradě imateriální újmy se zdálo být jen těžko dosažitelné, objevila se myšlenka vytvořit určitý nezávazný doporučující materiál, který by se uplatnil v soudní i mimosoudní praxi. Hlavními tvůrci tohoto materiálu byli tři soudci Nejvyššího soudu ČR, proto se tento materiál někdy označuje nesprávně jako „Metodika Nejvyššího soudu k nemajetkové újmě na zdraví“ (**dále jen „Metodika“**), kteří ve spolupráci zejména se Společností medicínského práva, zástupci pojistitelů a dalšími právníckými a lékařskými profesemi vytvořili metodickou pomůcku k naplnění zásady slušnosti. Metodika byla publikována na stránkách Nejvyššího soudu ČR a následně i ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu ČR pod č. 63/2014. V čísle 1/2015 této sbírky byla posléze publikována Redakční oprava k odstranění technických chyb a nepřesností, která obsahovala některé změny, opravy a doplnění Metodiky.

³⁹⁴ § 2958 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

³⁹⁵ § 13 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Tato Metodika by měla vystihovat vzájemné proporce v rámci náhrady za bolestné a ztížení společenského uplatnění při zachování prostoru pro zohlednění individuálních okolností na straně poškozeného.

U **odškodnění bolesti** si byli autoři této Metodiky vědomi toho, že bolest jako taková je vnímána poškozenými vždy subjektivně. Bylo proto žádoucí, aby byla právní úprava postavena na objektivně zjistitelných základech. Metodika provádí odškodnění bolesti podobně jako již zrušená vyhláška č. 440/2001 Sb., kterou prakticky pouze reviduje, tj. stanoví nový přehled bolesti po konzultaci s odbornými lékařskými společnostmi.

Z preambule Metodiky vyplývá, že hlavním smyslem náhrady za bolest je vedle samotného bolestivého stavu odškodnit i určitou míru nepohodlí, stresu či obtíží spojených s utrpenou zdravotní újmou, a to v rozsahu, v němž tyto zásahy do osobnostní sféry poškozeného z povahy věci souvisí s bolestí obvykle doprovázející stavy popsané v jednotlivých položkách.³⁹⁶ Případné další obtíže, které by překračovaly obvyklou zátěž poškozeného nad rámec komplikací ocenitelných procentním zvýšením, by potom měly být odškodněny v rámci další nemajetkové újmy dle § 2958 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Hlavním rozdílem oproti zrušené vyhlášce č. 440/2001 Sb. je hodnota jednoho bodu, která nově odpovídá jednomu procentu hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok na bolest. Přitom zaokrouhlení na celé koruny se provede až u výsledné částky, nikoliv ve vztahu k jednomu bodu.

Až na výše uvedené je však možné konstatovat, že Metodika ve vztahu k odškodňování bolesti žádné průlomové změny oproti předchozí právní úpravě ani oproti nařízení vlády č. 276/2015 Sb., použitelném na pracovní úrazy a nemoci z povolání, nepřináší. Metodika také zachovává možnost procentuálního navýšení základního bodového ohodnocení bolesti s tím rozdílem, že takto stanovené ohodnocení může být navýšeno v případě lehké komplikace do 5 %, v případě středně závažné do

³⁹⁶Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví -(bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). In: *Nejvyšší soud* [online]. 2013 [cit. 2014-07-12]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika

10 %, v případě závažné komplikace do 15 % a v případě komplikace těžké do 20 %, přičemž každý stupeň komplikace je rámcově vymezen. Této úpravě bolestného je často vytýkáno, že je i přes dosažené změny výše bolestného podhodnocena a zasloužila by si několiknásobné navýšení.

Metodika, která se má uplatnit na odškodnění ztížení společenského uplatnění, je založena na stanovení rozsahu omezení poškozeného prostřednictvím procentuálního vyjádření, přičemž nový systém by měl lépe zohlednit újmu ve vztahu k průměrné osobě poškozeného s přihlédnutím na individualitu každého jednotlivého případu. Zachována je přitom praxe, že se k hodnocení trvalých následků přistupuje až v době ustálení se zdravotního stavu poškozeného, což je zpravidla období jednoho roku. Nová Metodika pracuje s dokumentem nazvaným Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví³⁹⁷ vypracovaným Světovou zdravotnickou organizací, zejména s jeho 3. částí s názvem Aktivita a participace. Jde o víceúčelovou klasifikaci schválenou rezolucí na 54. zasedání Světové zdravotnické organizace v roce 2001, která neklasifikuje osoby, ale popisuje a klasifikuje situaci člověka v řadě okolností vztahujících se ke zdraví. Tento dokument je pro účely ohodnocení ztížení společenského uplatnění upraven tak, aby mohl sloužit pro potřeby vyjádření míry překážky lepší budoucnosti ve smyslu § 2958 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

Stupeň závažnosti ztížení společenského uplatnění by se měl dle této Metodiky určit jako procentní vyjádření ztráty životních příležitostí ve škále od 0 % do 100 % pro jednotlivé položky v devíti oblastech společenského uplatnění. Těmito oblastmi je oblast učení se a aplikace znalostí, všeobecné úkoly a požadavky, komunikace, pohyblivost, péče o sebe, život v domácnosti, mezilidská jednání a vztahy, hlavní oblasti života a život komunitní, sociální a občanský. Každá z těchto oblastí pak obsahuje několik tzv. domén konkretizujících danou oblast, například oblast pohyblivosti zahrnuje schopnost měnění a udržování pozice těla, nošení předmětů, pohybování a zacházení s nimi, schopnost chůze a pohybu a schopnost pohybu pomocí dopravy.

³⁹⁷Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. In Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. 2010 [cit. 2010-11-22]. dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf

Plná ztráta kognitivních a pohybových funkcí spojená s plnou ztrátou sebeobsluhy a jakéhokoliv zapojení se do společenských aktivit tak odpovídá 100 %. Určení výše této náhrady se však neobejde bez určení částky, která představuje pomyslnou hodnotu zmařeného, byť stále trvajícího, lidského života při absolutním vyřazení poškozeného ze všech sfér společenského zapojení.

Aby nemuselo docházet k pravidelné revizi této částky vzhledem k vývoji hladiny cen a jiných ekonomických ukazatelů, je určena jako čtyřsetnásobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného, přibližně jde o hodnotu kolem 10 milionů korun českých.

Procentní podíl, který bude odpovídat konkrétnímu zjištěnému stupni omezení poškozeného z výchozí rámcové částky, představuje základní ohodnocení nemateriální újmy při trvalých zdravotních následcích a je proporcionálním vyjádřením ztráty průměrného potenciálu pro určitý typ postižení. Takto zjištěná částka základního ohodnocení může být modifikována již jen v řádu desítek procent, maximálně do celkového dvojnásobku, a to z důvodů výjimečných okolností na straně poškozeného, ale i na straně škůdce. Poškozený tak bude moci dosáhnout navýšení odškodnění za ztížení společenského uplatnění například z důvodu věku, v němž utrpěl trvalé následky, nebo s ohledem na jeho zapojení se do společenských aktivit v době před poškozením. Je přitom nutné zmínit, že účelem poskytnutí peněžité náhrady není uvedení poškozeného do stavu existujícího před poškozením, neboť to již není fakticky možné, ale zajištění náhradních prožitků po finanční stránce, které mají za cíl zmírnění strádání poškozeného.³⁹⁸

V neposlední řadě je nutné poukázat na skutečnost, že hodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění dle uvedené Metodiky je v rukou znalců z nového odvětví stanoveného pro oceňování nemajetkové újmy, byť u hodnocení bolestného je ponechána možnost nechat ohodnotit tento nárok dle Metodiky rovněž ošetřujícím

³⁹⁸Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví -(bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). In: *Nejvyšší soud* [online]. 2013 [cit. 2014-07-12]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika

lékařům.³⁹⁹ To se stává kritikou řady odborníků⁴⁰⁰, neboť nově není hodnocení v rukou ošetřujících lékařů, ale znalců k tomu proškolených jedinou k tomu určenou soukromou společností ve spolupráci s lékařskou fakultou. Vzhledem k tomu, že potřeba těchto posudků převyšuje počet proškolených znalců v této oblasti, mohou mít poškození jediní problém s vypracováním takového posudku a s tím souvisejícím určením vzniklé nemajetkové újmy. Navíc ani tento posudek jim nezajistí, že bude ze strany pojišťovny, potažmo soudu, respektován.

Je potřeba si uvědomit, že v případě Metodiky jde pouze o dokument, který má soukromoprávní charakter a má sloužit zejména pro mimosoudní řešení sporů. Pokud se věc dostane před soud, neměly by podle soudce Ústavního soudu ČR, JUDr. Jaromíra Jirsy, sporné strany ani soud těžit z předvídatelnosti metodických tabulek, ale mělo by být rozhodováno v duchu zásady volného hodnocení důkazů a ústavně konformním způsobem. Závěr soudů o výši bolestného a ztížení společenského uplatnění se nesmí zakládat na úvahách o počtu bodů, naopak se má odvíjet od tvrzení a důkazů, z nichž lze dovodit intenzitu bolestí a omezení ve společenském uplatnění.⁴⁰¹ S tímto názorem se ztotožňuje i autorka této práce, kdy zejména poukazuje na to, že aktuální znění Metodiky trpí celou řadou nedostatků. Kritika zní například na skutečnost, že Metodika přisuzuje všem oblastem ztížení společenského uplatnění, potažmo i všem jednotlivým doménám v rámci jednotlivých oblastí, stejnou váhu, kdy výsledná procentní hodnota vyjadřující celkovou ztrátu společenského uplatnění poškozeného se určí váženým průměrem těchto oblastí. Je však zapotřebí zohlednit odlišnosti ve vnímání nedostatku soběstačnosti například v oblasti uspokojování základních lidských potřeb, jako je jídlo, pití či užívání toalety na straně jedné s vnímáním nedostatku soběstačnosti v oblasti mezilidského jednání a vztahů nebo jiných oblastí. S tímto rozlišováním však prozatím Metodika nepočítá, a tak výsledná částka odškodnění dle Metodiky nemusí být zcela spravedlivá.⁴⁰²

³⁹⁹ MACH, J.: Hodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění lékařem po účinnosti nového občanského zákoníku, *Tempus Medicorum*, 2015, roč. 24, č. 7-8, str. 30-31, ISSN 1214-7524

⁴⁰⁰ MACH, J.: Nový způsob hodnocení ztížení společenského uplatnění, *Tempus Medicorum*, 2015, roč. 24, č. 1, str. 26-27, ISSN 1214-7524

⁴⁰¹ JIRSA, J.: Odčinění újmy na zdraví „ponovu“. *Pravniprostor.cz*, 2016. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/odcineni-ujmy-na-zdravi-ponovu>

⁴⁰² MALIŠ, D.: Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus, *epravo.cz*, 2014. [cit. 2014-04-14] Dostupný z:

10.6 Účelně vynaložené náklady léčení

Nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů léčení vyplývá u přeživšího postiženého zaměstnance z ustanovení § 271d zákoníku práce a u zaměstnance, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, z ustanovení § 271g odst. 1 zákoníku práce. Tato kapitola je věnována pouze nákladům léčení účelně vynaloženým poškozeným zaměstnancem, který zdravotním následkům pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nepodleh. Do této kategorie újmy spadají například náklady na úhradu poplatků ve zdravotnictví, léků nehrazených nebo jen částečně hrazených zdravotní pojišťovnou, náklady na zdravotní pomůcky a dietní stravování⁴⁰³ a náklady spojené s rehabilitační léčbou.

Rovněž sem spadají i náklady na jízdné a cestovné vynaložené v souvislosti s léčením následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to i v případě, že se poškozený zaměstnanec rozhodne pro lékařskou péči v místě odlišném od jeho bydliště. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR totiž zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, přísluší právo svobodné volby lékaře zásadně ve stejném rozsahu jako ostatním občanům. Navíc účelnost vynaložení těchto nákladů nelze hodnotit pouze z hlediska objemu vynaložených prostředků, ale i z hlediska jejich přínosu v rámci procesu odstraňování, případně zmírňování, následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Přestože je dnes systém zdravotní péče schopen v souladu se současnými dostupnými poznatky lékařské vědy poskytnout „srovnatelnou kvalitní zdravotní péči“ v bydlišti či v blízkém okolí každého občana, je nutné zohlednit i subjektivní stránku pacienta, a to jeho důvěru v lékaře, která je významná pro úspěšný průběh léčby.⁴⁰⁴ Dle aktuální právní úpravy již sice nemá pacient právo svobodné volby lékaře⁴⁰⁵, ale pouze právo zvolit si poskytovatele oprávněného k poskytnutí zdravotních služeb, které odpovídají zdravotním potřebám pacienta, případně zdravotnické

<http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>

⁴⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 6. 2006, sp. zn. 25 Cdo 682/2005

⁴⁰⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003

⁴⁰⁵ srov. § 9 odst. 2 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

zařízení⁴⁰⁶, závěry zmiňovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR se však uplatní obdobně.

Základním předpokladem pro uplatnění tohoto nároku zaměstnance na náhradu újmy na zdraví je účelnost vynaložení takových nákladů, přičemž požadavek účelnosti je splněn, pokud se náhrada újmy vztahuje pouze na ty výdaje, které byly skutečně potřebné ke zlepšení zdravotního stavu poškozeného.⁴⁰⁷ Splnění této podmínky může posoudit lékař nebo může vyplývat z jiných podkladů doložených zaměstnancem, zejména z lékařských zpráv. V praxi se stává, že pojišťovny vyžadují doložení originálů takových dokumentů, což může poškozenému způsobit značné potíže, zvláště když jde o lékařskou zprávu. V souladu s platnou právní úpravou totiž náleží pacientovi pouze informace ve zdravotnické dokumentaci, nikoliv fyzická dokumentace jako taková, kterou vlastní zdravotnické zařízení, které ji pořídilo. Pacient má právo pouze nahlížet do zdravotnické dokumentace, pořizovat si její výpisy nebo kopie.⁴⁰⁸ Přitom je nutné pamatovat na to, že mezi pacientem a zdravotnickým zařízením jde v zásadě o soukromoprávní vztah. Z toho vyplývá skutečnost, že pokud by zdravotnické zařízení odmítlo pacientovi poskytnout informace ze zdravotnické dokumentace nebo si pořídit její výpis, pak má pacient možnost se domáhat svého práva u civilního soudu.⁴⁰⁹

Za účelné nelze považovat takové náklady zaměstnance, které mohly být uhrazeny k tíži veřejného zdravotního pojištění. Nejvyšší soud ČR řešil případ zaměstnance, který místo, aby si nechal proplatit vzniklé náklady na léčbu zdravotní pojišťovnou, uplatnil tuto újmu u zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR v této věci judikoval, že nelze přenášet tuto povinnost ze zdravotní pojišťovny na odpovědného zaměstnavatele.⁴¹⁰ Účelnost se typicky zkoumá také u nákladů souvisejících s návštěvami příbuzných poškozeného ve zdravotnických zařízeních, kde se poškozený léčil. Náklady na pohonné hmoty při využití osobního motorového vozidla v takovém případě spadají pod účelně vynaložené náklady léčení i tehdy, pokud měli příbuzní

⁴⁰⁶ § 28 odst. 3 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 6. 2006, sp. zn. 25 Cdo 682/2005

⁴⁰⁸ § 65 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰⁹ KRÁLÍK, M., DOLEŽAL, T., POLICAR, R., Kdo rozhoduje o umožnění nahlédnout do zdravotnické dokumentace? *Zdravotnictví a právo*. 2011, roč. XV., č. 4. str. 7 – 10, 1211-6432 a dále viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2010, sp. Zn. 22 Cdo 3727/2008

⁴¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004

poškozeného k dispozici městskou hromadnou dopravu. Osobní motorové vozidlo je totiž v dnešní době rozšířeným dopravním prostředkem a případné vyšší náklady na jeho provoz jsou oproti hromadné přepravě kompenzovány zpravidla větší rychlostí, operativností či snadnější možností přepravy věcí. Nejvyšší soud ČR se v této souvislosti vyjádřil následovně: „*Nejde-li tedy o zjevné a účelové navyšování nákladů na cestu ze strany poškozeného či osoby, která náklady vynaložila, nelze je bez dalšího omezovat cenou jízdného v hromadné dopravě.*“⁴¹¹

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením je možné přiznat tomu, kdo je skutečně vynaložil a kdo má přímý nárok na jejich náhradu, přičemž se tak nemůže stát formou peněžitého nároku do budoucna, ale pouze zpětně na základě prokázání skutečně vynaložených nákladů.⁴¹²

Mezi účelně vynaložené náklady léčení patří v neposlední řadě také náklady spočívající v péči o poškozeného zaměstnance ve snaze zlepšit jeho zdravotní stav, přičemž nezáleží na tom, zda tuto péči poskytuje osoba blízká nebo jiná osoba z důvodu své profese. U těchto konkrétních účelně vynaložených nákladů léčení se upustilo od podmínky, že může být přiznána pouze tomu, kdo je skutečně vynaložil. O aktivní legitimaci při uplatnění tohoto nároku bude pojednáno podrobněji níže.

Ústavní soud ČR zdůraznil,⁴¹³ že péče o osobu závislou je individuální až intimní záležitostí a pokud je poskytována nejbližší rodinou, nelze ji považovat za běžnou činnost vedoucí k uspokojování potřeb rodiny například ve smyslu § 19 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, v tehdy platném znění (**dále jen „zákon o rodině“**). Vyslovil se rovněž ke způsobu ocenění hodnoty ošetrovatelské péče o příbuzného osobou blízkou, kdy považoval za zcela přiměřené, aby soudy využily k ocenění hodnoty ošetrovatelské péče o příbuzného úpravu odměny přiznávané pracovníkům poskytujícím pečovatelskou službu podle příslušné vyhlášky⁴¹⁴ provádějící zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Přestože ze strany rodinných příslušníků nejde o úkony odborné pečovatelské služby, jsou jejich úkony postaveny na roveň úkonům poskytovaným ze strany pečovatelů s příslušným

⁴¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2013, sp. zn. 25 Cdo 4434/2011

⁴¹² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2015, sp.zn. 31 Cdo1778/2014

⁴¹³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 1. 2013, sp. zn. I. ÚS 46/12

⁴¹⁴ vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

oprávněním. Pokud by byl totiž rodinný příslušník pečující o poškozeného z různých důvodů na kompenzaci závislý a jen kvůli svému rodinnému či jinak blízkému vztahu by dostal nesrovnatelně menší kompenzaci než profesionální pečovatel, znamenalo by to pro poškozeného omezenou možnost volby pečující osoby, v horším případě nutnou rezignaci na nepochybně mnohem vhodnější péči poskytovanou rodinnými příslušníky.⁴¹⁵

Výsledná náhrada újmy na zdraví se tak bude odvozovat z rozsahu poskytované péče a z jejího finančního ohodnocení, přičemž bude v každém případě třeba hledat rovnováhu mezi nutností prokázat jednotlivé vynaložené náklady spojené s péčí o poškozeného a mezi nutností vyvarovat se toho, aby poškozený musel v případném soudním řízení prokazovat veškerou mu poskytnutou pomoc, nebo dokonce musel svým nejbližším ryze formálně platit za jednotlivé úkony této pomoci.⁴¹⁶ Referenčním hlediskem dle Ústavního soudu ČR musí být spíše počet hodin, za které by poškozený musel zaplatit profesionální asistenční pomoc, kdyby si tuto na všechny potřebné úkony najmul.⁴¹⁷ Nejvyšší soud ČR dále uvedl: „*Zajišťují-li péči o poškozeného osoby blízké, je nárok dán tehdy, jestliže rozsah jejich činnosti převyšuje míru únosnou pro běžnou lidskou a rodinnou solidaritu a vymyká se běžné rodinné spolupráci a přirozené bezplatné péči.*“⁴¹⁸ V tomto smyslu tedy jde o další nezbytnou podmínku pro poskytnutí tohoto nároku. Bude tedy na konkrétním soudu, aby posoudil, jaká péče je ještě únosná pro běžnou lidskou solidaritu a jaká je již nad její rámec.

Nejvyšší soud ČR dále judikoval,⁴¹⁹ že do nároku na péči o osobu poškozenou nespadá částka odpovídající dávce sociální péče vyplácené pečovateli dle § 80 a 81 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v tehdy platném znění, neboť je poskytována z jiných důvodů a za jiným účelem. Příspěvek na péči dle tehdejší právní úpravy byl nárokem osoby, která osobně, celodenně a řádně pečovala o blízkou osobu, naopak náhrada nákladů léčení, třebaže vzniká přímo těm osobám, které poskytují postiženému zaměstnanci potřebnou péči, je součástí celkového nároku poškozeného na náhradu újmy na zdraví vůči osobě odpovědné. Jestliže tedy škůdce, stejně tak i

⁴¹⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11. 11. 2014, sp.zn. I. ÚS 2930/13

⁴¹⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 1. 2013, sp. zn. I. ÚS 46/12

⁴¹⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11. 11. 2014, sp. zn. I. ÚS 2930/13

⁴¹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 25 Cdo 1088/2015

⁴¹⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 2006, sp. zn. 2127/2006

odpovědný zaměstnavatel, v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání odpovídá v konkrétním případě za újmu v plném rozsahu, potom jeho povinnost k náhradě újmy může být snížena jedině z důvodů zvláštního zřetele hodných. Rozsah náhrady újmy přitom nemůže být snížen z žádného jiného důvodu, tedy ani proto, že osoba poskytující péči pobírá příspěvek při péči o osobu blízkou. Následně však došlo ke změně právní úpravy, když byl přijat zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, který nově namísto příspěvku při péči o osobu blízkou nebo jinou osobu přiznává příspěvek na péči vyplácený přímo osobám závislým na pomoci jiné osoby.⁴²⁰ Vzhledem k novému pojetí této sociální dávky se zdál být zákaz odečítání příspěvku na péči od výsledné náhrady újmy z titulu účelně vynaložených nákladů léčení dále neudržitelný. Navazující nálezy Ústavního soudu ČR⁴²¹ se ve vztahu k příspěvku na péči nově vyjádřil v tom smyslu, že pokud soudy odečtou tento příspěvek na péči od náhrady újmy na zdraví, musí ve svých rozhodnutích uvést, z jakého důvodu tak činí a z jakého důvodu se odchylují od pro ně závazných rozhodnutí.

Vývoj judikatury ve vztahu k otázce aktivní legitimace při uplatňování účelně vynaložených nákladů ve formě péče o poškozeného osobou blízkou byl značně komplikovaný a po dlouhou dobu nejednoznačný.

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR,⁴²² který rozhodoval o žalobě rodičů, kteří se domáhali náhrady újmy představující náklady péče o jejich vážně zdravotně postiženého syna, u nároků osob poskytujících péči není důvod odchylovat se od dosavadních závěrů judikatury Ústavního i Nejvyššího soudu ČR, podle nichž samotná okolnost, že žalobce osobně poskytuje péči poškozenému, nepředstavuje vynaložení nákladů ve smyslu § 449 odst. 3 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. Nejvyšší soud ČR dále uvedl, že požadavek rodičů, aby jim bylo přiznáno odškodnění za omezené možnosti pracovního uplatnění, snížený výdělek, zmenšení časového prostoru pro odpočinek a rekreaci, vyšší psychickou i fyzickou zátěž, přesahuje taxativní výčet nároků vyplývajících z poškození zdraví. Na tento závěr nemá vliv ani skutečnost, že syn žalobců byl omezen ve svéprávnosti a žalobkyně byla ustanovena jeho opatrovnící.

⁴²⁰ § 7 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

⁴²¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11. 11. 2014, sp.zn. I. ÚS 2930/13

⁴²² rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 25 Cdo 1088/2015

Poté, co se zdála být tato otázka konečně vyřešena, se objevilo nové rozhodnutí, tentokrát Ústavního soudu ČR, ze kterého vyplynuly tyto závěry: „*Výklad nároku na náhradu účelných nákladů spojených s léčením podle § 449 odst. 1 a odst. 3 obč. zák. musí být legitimní, tj. v souladu s ústavními principy, a proto zahrnovat i náklady na udržování života a zdraví poškozeného v souvislosti s nutnou kompletní péčí o jeho osobu (a to i osobami blízkými). Náklady, které byly vynaloženy pro zachování zdravotního stavu nebo péči o poškozeného, je nezbytné nahradit osobám, které je vynaložily. Pro vznik nároku na náhradu nákladů péče není podstatné, zda šlo o peněžní a věcné náklady, anebo o osobní výkony. V posuzovaném případě jsou proto rodiče poškozeného nadáni právem domáhat se po osobě, která vyvolala škodu poškozeného (újmy na zdraví) náhrady nákladů vynaložených na péči o poškozeného. K uplatnění nároku na náhradu nákladů jsou aktivně věcně legitimováni z titulu § 449 odst. 3 obč. zák. Péči o poškozeného, který není schopen vykonat základní úkony osobní obsluhy, je nutno subsumovat pod účelně vynaložené náklady v souvislosti s léčením. Rodiče (osoby blízké) jsou oprávněni požadovat za osobní péči o poškozeného náhradu v rozsahu částky, kterou by poškozená osoba zaplatila za odbornou pečovatelskou službu.*“

Tento náález Ústavního soudu ČR tedy opětovně podpořil právní nejistotu v otázce aktivní legitimace. Nedlouho po vydání výše zmiňovaného nálezu se však Ústavní soud ČR dále vyjádřil tak, že: „*Aktivní legitimaci k podání ústavní stížnosti ve věci nároku na náhradu nákladů spojených s péčí o nesoběstačnou osobu (přičemž šlo o osoby pečující) nelze stěžovatelům upřít s ohledem na legitimní očekávání plynoucí z rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 870/14 v totožné věci, třebaže není důvodu, aby v budoucnu nebyla respektována judikatura Nejvyššího soudu (a částečně i Ústavního soudu), podle níž aktivní legitimace náleží poškozenému.*“⁴²³

Lze mít tedy za to, že v případě uplatňování nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů léčení ve formě péče tak bude v zásadě aktivně legitimován poškozený, byť se tento postup zdá některým odborníkům ne zcela logickým.

⁴²³ Náález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 4. 2016, sp. zn. I.ÚS 2224/15,

10.6.1 Srovnání úpravy odškodnění účelně vynaložených nákladů léčení s občanskoprávní úpravou

Nárok poškozeného spočívající v náhradě účelně vynaložených nákladů léčení byl upraven v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb. prakticky shodně se zákoníkem práce. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. stanovil, že při újmě na zdraví se hradí též náklady spojené s léčením, přičemž se hradí tomu, kdo je vynaložil.⁴²⁴ Nejvyšší soud ČR se při výkladu tohoto nároku přiklonil k závěru, že pod náklady léčení je třeba pořadit nejen výdaje, které nejsou hrazeny z prostředků veřejného zdravotního pojištění a které jsou spojeny s vlastním léčebným procesem, ale i obdobné náklady vynaložené v době, kdy již vlastní léčení skončilo, avšak některé potíže přetrvávají a vznikají v souvislosti s nimi další výdaje k udržení více či méně stabilizovaného zdravotního stavu poškozeného. Mezi tyto výdaje mají patřit náklady na zajištění pomoci při základních životních úkonech poškozeného nebo zajištění chodu jeho domácnosti, kdy tyto činnosti již poškozený vzhledem k trvalým následkům poškození zdraví nemůže sám vykonávat.⁴²⁵

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. právní úpravu přejímá, když stanoví, že škůdce hradí účelně vynaložené náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného tomu, kdo je vynaložil. Oproti předešlé úpravě však výslovně stanoví, že škůdce hradí také náklady spojené s péčí o osobu poškozeného nebo jeho domácnost. Poškozený také může po škůdci z titulu tohoto nároku žádat zaplacení přiměřené zálohy.⁴²⁶ Právní úprava tohoto nároku dle občanského práva je tak v zásadě stejná jako v zákoníku práce, přičemž příslušná judikatura ve vztahu k tomuto nároku je zpravidla použitelná bez ohledu na odvětví práva, v rámci kterého probíhá proces odškodňování.

10.7 Věcná škoda

Věcná škoda zaměstnance spočívá ve zmenšení majetku poškozeného zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.⁴²⁷ Pojem věcné škody přitom nevysvětluje ani právní předpis, ani důvodová zpráva. Judikatura soudů

⁴²⁴ § 449 odst. 1, 3 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2015, sp. zn. 31 Cdo 1778/2014

⁴²⁶ § 2960 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴²⁷ § 271e zákoníku práce

s odkazem na § 269 zákoníku práce zahrnuje pod tento pojem škodu na věcech bezprostředně poškozených při úrazu, ale i škodu, která nastala později a která bezprostředně s poškozením a ztrátou věcí nesouvisí. V tomto smyslu se tedy uplatňuje extenzivní výklad věcné škody spočívající ve zmenšení majetku poškozeného, který není kryt jinými nároky taxativně uvedenými v zákoníku práce.⁴²⁸ Ustanovení § 269 zákoníku práce totiž stanoví, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za veškerou škodu, která mu vznikne následkem utrpěného pracovního úrazu či nemoci z povolání. Výklad „věcné škody“ je tak širší než „škody na věci“, která je upravena například v ustanoveních § 267 a § 268 zákoníku práce.

Věcnou škodou je tak typicky vedle škody na dopravním prostředku, pokud s jeho použitím vyslovil zaměstnavatel souhlas, také škoda na oděvech a osobních věcech. Laické veřejnosti však není příliš známé, že pod tento nárok spadá i náhrada nákladů na obstarání prací v domácnosti, které poškozený zaměstnanec nemůže vzhledem k následkům pracovního úrazu nadále vykonávat, nebo náhrada nákladů na péči o poškozeného třetí osobou v případě jeho nesoběstačnosti po skončení léčby následků z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.⁴²⁹ Dle příslušné judikatury nemůže být tento nárok poskytován formou renty, neboť tato forma úhrady byla u věcné škody pojmově vyloučena. Škodu je tedy možné uplatnit vždy až od okamžiku, kdy vznikla.⁴³⁰

Nárok poškozeného zaměstnance na náhradu za péči a dopomoc v domácnosti po skončení léčby tak představuje náhradu majetkové škody vzniklé vynaložením finančních prostředků na to, aby měl poškozený zaměstnanec zajištěnou základní obsluhu své osoby a mohl udělat svůj „pokažený život“ snesitelnějším. Tento druh věcné škody není možné podřazovat pod ztížení společenského uplatnění, neboť škoda spočívá v úhradě nákladů na péči o poškozeného a dopomoc v jeho domácnosti nahrazující jeho dřívější soběstačnost, která je pouze předpokladem pro vedení společenského, rodinného a pracovního života. Dopomoc v domácnosti může být

⁴²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 1980, sp. zn. Cpj 11/80, dále ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74)

⁴²⁹ Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

⁴³⁰ vyplývá ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74

poskytována, stejně jako je tomu u péče o poškozeného za účelem zlepšení jeho zdravotního stavu, profesionálním pracovníkem či rodinným příslušníkem. Výše tohoto nároku se odvíjí od obecné hodnoty těchto prací, nikoliv podle výdělku člena rodiny, který tyto práce koná na místo poškozeného zaměstnance.⁴³¹

10.7.1 Srovnání úpravy odškodnění věcné škody s občanskoprávní úpravou

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. obsahoval univerzální ustanovení, podle kterého se odškodňuje skutečná škoda a to, co poškozenému ušlo.⁴³² Za skutečnou škodu dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. byla přitom považována škoda vyjádřitelná v penězích spočívající ve zmenšení majetku poškozeného a představující majetkové hodnoty potřebné k uvedení v předešlý stav.⁴³³ Vedle toho občanský zákoník č. 40/1964 Sb. obsahoval speciální úpravu nároků odškodňovaných z titulu újmy na zdraví⁴³⁴. Pokud v souvislosti s událostí, která poškozenému způsobila újmu na zdraví, vznikla i věcná škoda na majetku poškozeného, odškodnila se v rámci ustanovení občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. o skutečné škodě. Při určení výše škody na věci se přitom vycházelo z ceny v době poškození.⁴³⁵

Spornou se stala otázka, zda v rámci odškodnění újmy na zdraví dle občanského práva mají poškození mimo jiné nárok na náhradu nákladů, které jim vznikly tím, že pro následky úrazu nejsou schopni obstarávat svou domácnost jako před úrazem a musí tyto práce nebo jejich část vykonávat jiná osoba, zpravidla osoba blízká. Ač není pochyb, že tento nárok je odškodnitelný v rámci ustanovení o věcné škodě dle zákoníku práce, bylo po dlouhou dobu sporné, zda je možné nárokovat náhradu této újmy v rámci práva občanského. Nejvyšší soud ČR se k této otázce postavil nejprve negativně, když konstatoval, že oproti právní úpravě v zákoníku práce obsahuje občanský zákoník pouze náhradu škody způsobené na věci a nikoliv tzv. věcnou škodu.⁴³⁶ Tento výklad byl postupně překonán, když bylo judikováno, že se nabízí pořadit takto vzniklou újmu,

⁴³¹ Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

⁴³² § 442 odst. 1 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴³³ Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 22. 7. 1969, sp. zn. 7 Co 233/1969

⁴³⁴ § 444 a násl. občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴³⁵ § 443 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴³⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2010, sp. zn. 25 Cdo 2365/2008

vzhledem k neexistenci speciální úpravy v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb., pod účelně vynaložené náklady léčení.⁴³⁷ Jiná situace nastala, pokud měla být poskytována finanční částka ve formě renty za účelem úhrady nákladů za péči o nesoběstačného poškozeného a dopomoc v jeho domácnosti po skončení léčení. V tomto případě Ústavní soud ČR stanovil, že se vzniklá újma odškodní prostřednictvím nároku na náhradu skutečné škody. Skutečnou škodu bylo přitom nutno interpretovat ve smyslu zajištění ochrany ústavně zaručeným právům a svobodám. Pokud tedy mělo být odstraněno zmenšení majetkového stavu v jeho úplnosti, nebylo správné ztotožňovat pojem skutečné škody pouze se škodou na věci, ale bylo zapotřebí extenzivního výkladu.⁴³⁸

Dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. se náklady vzniklé poskytováním péče o poškozeného a dopomoci v jeho domácnosti po skončení léčení podřadí pod nárok spočívající v náhradě nákladů spojených s péčí o zdraví poškozeného, jak již bylo zmíněno. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. dále obsahuje obdobné ustanovení jako občanský zákoník č. 40/1964 Sb., když stanoví, že se hradí skutečná škoda a to, co poškozenému ušlo.⁴³⁹ Škodu je přitom možné nahradit nejprve uvedením do předešlého stavu a, pokud by to nebylo možné nebo poškozený o to požádal, formou peněžité náhrady.⁴⁴⁰ Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. tak nově opouští princip dle předchozí právní úpravy, podle které má relutární restituce přednost před restitucí naturální. Bude tedy nově pouze na poškozeném, jakou formou bude chtít škodu nahradit a soud nebude moci zkoumat, zda je tato forma náhrady účelná nebo obvyklá. Nesmí jít však o šikanózní jednání poškozeného.

⁴³⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 1. 2013, sp. zn. I. ÚS 46/12

⁴³⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11, dále nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 1. 2013, sp. zn. I. ÚS 46/12

⁴³⁹ § 2952 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁴⁰ § 2951 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

11. Nároky na náhradu škody na zdraví z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u zemřelého zaměstnance

Zákoník práce stanoví úplný výčet náhrad, které jsou poskytovány v případě úmrtí zaměstnance pozůstalým osobám, přičemž není podmínkou, aby postižený zaměstnanec ještě před svou smrtí uplatnil svá práva na náhradu újmy na zdraví. Poskytnutím těchto náhrad se má alespoň částečně zmírnit sociální dopad smrti zaměstnance na blízké příbuzné, z nichž některé nároky jsou osobnostního charakteru a ostatní jsou nároky věcné.⁴⁴¹

11.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance

Stejně jako je tomu u nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů léčení u přeživšího zaměstnance se i v případě jeho následného úmrtí následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání hradí tyto účelně vynaložené náklady tomu, kdo je vynaložil.⁴⁴² Příbuzenský vztah k zemřelému se přitom nezkoumá. Může však nastat situace, kdy tyto náklady byly vynaloženy samotným zemřelým a náhrada mu nebyla za jeho života vyplacena. V takovém případě se stává pohledávkou, která vstupuje do dědického řízení. Po obsahové stránce se náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance neliší od stejné kategorie nákladů vzniklých zaměstnanci přeživšímu.

11.2.1 Srovnání úpravy odškodnění účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zemřelého zaměstnance s občanskoprávní úpravou

Právní úprava nároku na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením poškozeného dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.⁴⁴³ byla prakticky shodná s úpravou tohoto nároku v zákoníku práce s tím rozdílem, že nerozlišovala mezi

⁴⁴¹ § 271g a násl. zákoníku práce

⁴⁴² § 376 zákoníku práce

⁴⁴³ § 449 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

situacemi, kdy poškozený úraz přežil či následkům úrazu podlehl. Ani občanský zákoník č. 89/2012 Sb. výrazně nemění způsob odškodnění tohoto nároku, pouze stanoví, že účelně vynaložené náklady spojené s péčí o zdraví poškozeného, s péčí o jeho osobu nebo jeho domácnost se hradí tomu, kdo je vynaložil⁴⁴⁴, což může být samotný poškozený, anebo jeho blízcí. Obdobně bude platit zřejmě i to, že takto vynaložené náklady samotným zemřelým za jeho života, které mu nebyly odškodněny, se stávají pohledávkou vstupující do dědického řízení.

11.3 Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Účelem této náhrady⁴⁴⁵ je odškodnit přiměřené náklady spojené s pohřbem zemřelého zaměstnance, kterými jsou výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Výše této náhrady je limitována pouze u výdajů na zřízení pomníku nebo desky do částky 20 000 Kč, přičemž vláda je oprávněna vzhledem ke změnám ve vývoji cenové úrovně tuto částku nařízením zvýšit. Tento výčet náhrad je stanoven jako výčet taxativní a nelze tedy okruh výdajů dále rozšiřovat.

Od těchto nákladů je dále potřeba odečíst pohřebné poskytované podle zvláštního právního předpisu. Výše pohřebného přitom činí aktuálně částku 5.000,- Kč⁴⁴⁶.

11.3.1 Srovnání úpravy odškodňování přiměřených nákladů spojených s pohřbem v zákoníku práce s občanskoprávní úpravou

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. taktéž umožňoval pozůstalým domoci se náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem zemřelého, a to v případě, kdy tyto náklady vynaložili a zároveň tyto náklady nebyly uhrazeny prostřednictvím jednorázové

⁴⁴⁴ § 2960 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁴⁵ § 271g zákoníku práce

⁴⁴⁶ § 48 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

veřejné dávky, kterou je pohřebné dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁴⁷

Za přiměřené náklady pohřbu byly přitom považovány náklady v takové výši, které lze považovat vzhledem k okolnostem případu a obecným zvyklostem za přiměřené.⁴⁴⁸ Občanský zákoník č. 40/1964 Sb., na rozdíl od zákoníku práce, přitom nestanovil taxativní výčet nákladů, které spadají do přiměřených nákladů spojených s pohřbem, ani jejich náhradu nijak nelimitoval, vyjma kritéria přiměřenosti.

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. předchozí právní úpravu převzal s tím, že ji navíc doplnil o korektiv, aby se při odškodňování tohoto nároku přihlédlo ke zvyklostem i okolnostem jednotlivého případu.⁴⁴⁹

11.4 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Ztráta živitele může pro pozůstalé osoby představovat značkou majetkovou škodu. Právní řád s těmito situacemi počítá a v rámci náhrady újmy na zdraví kompenzuje také náklady na výživu pozůstalých. Smyslem a účelem tohoto nároku je, jak uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí,⁴⁵⁰ v náhradě majetkové škody pozůstalým, která jim vznikla tím, že ten, kdo jim fakticky poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat, zemřel následkem škodné události.

Judikatura osoby „pozůstalé“ definovala v obecném smyslu jako osoby, které zůstaly po zemřelém.⁴⁵¹ Nelze tedy tento pojem ztotožňovat s osobami povolanými k dědění. Za pozůstalé osoby jsou přitom dle judikatury považovány děti, rodiče, sourozenci a jiné osoby, které se zemřelým žily po dobu jednoho roku před smrtí ve společné domácnosti a z tohoto důvodu o společnou domácnost pečovaly, typicky jde o vztah mezi druhem a družkou. Nejvyšší soud ČR navíc přiznal náhradu nákladů na výživu i dětem družky, pokud žily v jejich společné domácnosti a zemřelý jim

⁴⁴⁷ § 449 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴⁴⁸ ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol., *Občanské právo hmotné* 2. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2009, ISBN 978-80-7353-473-4, str. 438

⁴⁴⁹ § 2961 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁵⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2004, sp. zn. 25 Cdo 27/2004

⁴⁵¹ Vyplyvá ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR 27. 1. 1975, Cpj 37/74

poskytoval výživu, a to i tehdy, pokud výživu těchto dětí pouze doplňoval nebo zlepšoval.⁴⁵²

Pojem „výživa“ je interpretován v souladu s občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., dříve zákonem o rodině, a institutem vyživovací povinnosti a pokrývá vše, co oprávněná osoba potřebuje k zabezpečení svých osobních potřeb, zejména s ohledem na svůj věk, zdravotní stav, společenské postavení, životní uplatnění aj. Výživu tak nelze zúžit pouze na vlastní stravování, ale je nezbytné pod tento pojem zahrnout všechna další plnění, kterými zemřelý přispíval na životní potřeby oprávněných, jako je například příspěvek na bydlení, oblečení, školu, zájmové aktivity či sport.⁴⁵³

Tento dílčí nárok na náhradu újmy na zdraví z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má většinou charakter dlouhodobějšího pravidelného měsíčního plnění,⁴⁵⁴ nejdéle však do doby, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, pokud by ten byl vyšší.⁴⁵⁵ Osoby oprávněné uplatnit tento nárok jsou pozůstalí, kterým buď zemřelý zaměstnanec výživu fakticky poskytoval, aniž by k tomu měl zákonnou povinnost, anebo byl povinen poskytovat dle příslušných právních předpisů.

Právní úprava týkající se způsobu výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých zaznamenala v průběhu doby značné změny, kdy aktuálně se přiznává náhrada pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat pouze jedné osobě, a ve výši odpovídající 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Zároveň je však stanoveno pravidlo, že se od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé odečte přiznaný vdovský, vdovecký nebo sirotčí důchod a k případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží. Zákoník práce také stanoví, že náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle § 271b odst. 1 zákoníku práce a dobu, po kterou by měl zemřelý zaměstnanec nárok na

⁴⁵² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/1970

⁴⁵³ KOBLIHA, I. a kol., *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87212-97-4, str. 338-340

⁴⁵⁴ § 271m odst. 2 zákoníku práce

⁴⁵⁵ § 271h odst. 1 zákoníku práce

ztrátu na výdělk⁴⁵⁶. Způsob, jakým se v případě výživného poskytovaného více osobám rozdělí tento nárok mezi pozůstalé, není nikde definován. Převažuje však názor, dle kterého každý získá stejný podíl. Právní úprava náhrady nákladů na výživu je tak k pozůstalým poměrně štedrá, kdy tito si často v důsledku smrti zaměstnance spíše finančně polepší, což je kritizováno pro rozpor s obecnou morálkou.

Jak judikoval Nejvyšší soud ČR,⁴⁵⁷ nároky na náhradu nákladů na výživu jednotlivých pozůstalých mají samostatnou povahu, a tedy splnění podmínek pro jejich poskytování se u každé pozůstalé osoby hodnotí samostatně. K zániku vyplácení tohoto nároku přitom může dojít tehdy, změní-li se podstatně poměry poškozeného pozůstalého, které byly rozhodující pro určení výše náhrady této újmy na zdraví.⁴⁵⁸ Ke změně poměrů u zaměstnavatele se nepřihlíží. V této souvislosti se bude u jednotlivých poškozených zkoumat zejména zvýšení, či snížení vdovského, vdoveckého či sirotčího důchodu, změna výdělkových schopností pozůstalého manžela, zvýšení nebo změna odůvodněných potřeb pozůstalého dítěte vzhledem k časovému odstupu od poslední úpravy, apod. Pokud je změna poměrů na straně poškozených pozůstalých natolik významná (ať již v kladném nebo záporném směru), že ji lze s přihlédnutím ke všem okolnostem hodnotit jako podstatnou změnu poměrů, mohou se jak poškození pozůstalí, tak zaměstnavatel, domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností. Za změnu poměrů se nepovažuje zvýšení rozhodného průměrného výdělku zemřelého zaměstnance podle valorizačních předpisů,⁴⁵⁹ neboť tato okolnost se posuzuje samostatně. Na rozdíl od zvyšování náhrad za ztrátu na výdělk⁴⁵⁹ po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity se přitom nezvyšuje náhrada nákladů na výživu pozůstalých automaticky.

11.4.1 Srovnání úpravy náhrady nákladů na výživu pozůstalých s občanskoprávní úpravou

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. upravoval nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých v porovnání se zákoníkem práce stručněji, když pouze stanovil, že při

⁴⁵⁶ § 271b odst. 6 zákoníku práce

⁴⁵⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1920/2004

⁴⁵⁸ § 271u odst. 1 zákoníku práce

⁴⁵⁹ § 271u odst. 2 zákoníku práce

usmrcení se hradí peněžitým důchodem náklady na výživu pozůstalým, kterým zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to v případě, že tyto náklady nebyly hrazeny dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu. Při výpočtu náhrady se dle znění občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. vycházelo z průměrného výdělku zemřelého, přičemž celková náhrada z tohoto titulu nesměla úhrnem převýšit částku, do které by náležela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku.⁴⁶⁰

Vedle této limitace bylo zapotřebí důsledně uplatňovat princip proporcionality ve vztahu k přiznávané náhradě. Zohledňovat se měla pouze taková finanční plnění, která zemřelý pozůstalým za svého života poskytoval, odpovídající charakteru výživného dle zákona o rodině. Pokud by byly tyto částky používány k jiným účelům, například jako příspěvek na dovolenou, koupi auta nebo na stavbu domu, tedy nad rámec definice výživného v širším slova smyslu, nebo by byly vyšší, než odpovídá přiměřeným poměrům těchto oprávněných osob, pak by se k takovým plněním nad rámec přiměřených poměrů nepřihlíželo.⁴⁶¹

Oproti právní úpravě v zákoníku práce však občanský zákoník č. 40/1964 Sb. nelimitoval trvání poskytování náhrady nákladů na výživu pozůstalých dosažením věku 65 let nebo důchodového věku. Soudy však vydávají rozhodnutí týkající se tohoto nároku s klauzulí rebus sic stantibus, což má v praxi takový význam, že při změně poměrů na straně pozůstalých osob může dojít i ke změně poskytování tohoto nároku ze strany osoby odpovědné. Vedle toho je dále zapotřebí zohlednit možné změny na straně zemřelého, které by hypoteticky byly nastaly a mohly ovlivnit jeho výdělečné schopnosti v budoucnu a tím i jeho schopnost poskytovat výživné. Nejvyšší soud ČR na základě znaleckého posudku v konkrétním případě určil, že zemřelý manžel žalobkyně by po 80. roce svého života nebyl schopen pravidelného výdělečného zaměstnání, což mělo za následek, že odpadla povinnost organizace poskytovat náhradu nákladů na výživu jeho manželky.⁴⁶²

Právní úprava náhrady nákladů na výživu pozůstalých v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. je podrobnější, ale výrazně se neliší od úpravy předchozí. Výše náhrady

⁴⁶⁰ § 448 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2004, sp. zn. 25 Cdo 27/2004

⁴⁶² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 1983, sp. zn. 6 Cz 18/83

nákladů na výživu pozůstalých je upravena jako rozdíl mezi dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu a tím, co by zemřelý podle rozumného očekávání mohl pozůstalým na těchto nákladech poskytovat, pokud by k jeho zranění nedošlo.⁴⁶³ Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. dále přímo ze zákona připouští přiznání tohoto nároku z důvodu slušnosti vedle pozůstalých také jiné osobě, které zemřelý poskytoval takové plnění, přestože k tomu nebyl ze zákona povinen.⁴⁶⁴ V konkrétním případě by šlo o osobu, která by prokázala, že jí byla ze strany zemřelého poskytována, nikoliv jednorázová, výživa. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. dále stanoví, že se při vyměření této náhrady přihlédne k tomu, jak dlouho by zemřelý pravděpodobně žil nebyť zranění a při vyměření náhrady jiným osobám se přihlédne k tomu, jak dlouho by zemřelý plnění pravděpodobně poskytoval.⁴⁶⁵

Výpočet výživného pro pozůstalé dle práva občanského v porovnání s úpravou v zákoníku práce je tak složitější a snad spravedlivější, neboť konkrétní výše náhrady se odvíjí od výživy, které se pozůstalým dostávalo nebo mělo od zemřelého dostávat za jeho života. Tato zákonná vyživovací povinnost tak mohla být stanovena soudním rozhodnutím, dobrovolně nebo fakticky bez soudní úpravy. Náhrada nákladů na výživu pak odpovídá rozdílu mezi takto očekávaným výživným a dávkami důchodového zabezpečení, které pozůstalí obdrží z důvodu ztráty živitele, a je ovlivněna dále konkrétními okolnostmi případu, jako například zda a v jakém rozsahu zemřelý výživu poskytoval, popř. zda k tomu byl povinen. V případě, že neexistuje žádné soudní rozhodnutí, kterým by byla stanovena vyživovací povinnost, posoudí si ji soud ve sporu o náhradu újmy na zdraví jako otázku předběžnou podle zásad pro určení výživného v rodinném právu podle části druhé občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

11.5 Jednorázové odškodnění pozůstalých

Dle zákoníku práce⁴⁶⁶ náleží jednorázové odškodnění za účelem zmírnění sociálních dopadů prvotní újmy způsobené smrtí osoby blízké pozůstalým osobám, které jsou v nejužším příbuzenském vztahu se zemřelým. Takovými osobami jsou

⁴⁶³ § 2966 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁶⁴ § 2966 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁶⁵ § 2967 odst. 2 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁶⁶ § 378 zákoníku práce

zejména pozůstalý manžel či manželka, partner⁴⁶⁷ a nezaopatřené dítě zemřelého, kterým je každému zvlášť přiznáno odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Pro přiznání odškodnění tedy musí být splněna podmínka trvalého právního svazku. Vedle těchto osob mají nárok na odškodnění z téhož titulu také rodiče zemřelého, jestliže žili se zemřelým v domácnosti, a to v úhrnné výši 240 000 Kč. Přitom postačuje, aby se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden z jeho rodičů. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. v této souvislosti přitom upravil, že domácnost je tvořena fyzickými osobami, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby⁴⁶⁸.

Zákoník práce dále stanoví, že vláda může nařízením zvýšit odškodnění z tohoto titulu v závislosti na změnách ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů.⁴⁶⁹ Po novele č. 205/2015 Sb. navíc zákoník práce upravuje možnost přiměřeně navýšit takto stanovené jednorázové odškodnění pro pozůstalé, a to soudní cestou.⁴⁷⁰ Pozůstalým se tak dostává možnost širšího než zákonem stanoveného odškodnění, které by více odpovídalo právní úpravě tohoto nároku v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. Je otázkou, jak se toto ustanovení promítne do praxe. V neposlední řadě je možné dohodnout zvýšení jednorázového odškodnění formou individuální smlouvy zaměstnance se zaměstnavatelem nebo formou kolektivní smlouvy a jiného vnitřního předpisu.

11.5.1 Srovnání právní úpravy jednorázového odškodnění pozůstalých s občanskoprávní úpravou

Za účinnosti občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. byla občanskoprávní úprava týkající se nároku pozůstalých na náhradu újmy související se ztrátou osoby jim blízké pro pozůstalé výhodnější než právní úprava v zákoníku práce. Nárok na jednorázové odškodnění měla dle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. manželka nebo manžel ve výši 240 000 Kč, dále každé dítě, nikoliv pouze nezaopatřené, ve výši 240 000 Kč a dále každý rodič ve výši 240 000 Kč, aniž by musel jeden z nich žít se zemřelým ve společné domácnosti. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. navíc přiznával každému rodiči

⁴⁶⁷ Dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

⁴⁶⁸ § 115 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴⁶⁹ § 271i odst. 2 zákoníku práce

⁴⁷⁰ § 271s zákoníku práce

při ztrátě dosud nenarozeného počatého dítěte částku 85 000 Kč, každému sourozenci zemřelého částku 175 000 Kč a každé další blízké osobě žijící k okamžiku škodné události se zemřelým ve společné domácnosti částku ve výši 240 000 Kč.⁴⁷¹ Pozůstalí měli navíc právo, pokud se jednorázové odškodnění nejevilo jako dostačující, se prostřednictvím nároku z titulu práva na ochranu osobnosti domáhat dalšího odškodnění.

Dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. již neexistuje nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých, ale při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželů, rodičů, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Pokud není možné výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.⁴⁷² Role soudů v otázkách odškodňování tak ještě více nabyla na důležitosti a bylo otázkou, jakým směrem se bude rozhodovací činnost soudů ubírat. Nejvyšší soud ČR v tiskové zprávě upozornil na dosavadní monitoring rozhodnutí okresních, krajských a vrchních soudů ohledně přiznávání zejména náhrad za duševní útrapy při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví osoby blízké s poukazem na konkrétní rozhodnutí v trestní věci,⁴⁷³ ve kterém se promítly závěry, s nimiž se ztotožnili společně soudci trestního i občanskoprávního a obchodního kolegia. Ze závěrů rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vyplynulo, že primárním zájmem zákonodárce bylo odstranit v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb. paušální zákonné náhrady, nikoliv zpochybnit samotnou rozhodovací činnost soudů, která tady existovala již před nabytím občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR bylo uvedeno: „*Hlavním smyslem takové náhrady je její satisfakční rovina, která narůstá v přímé úměře s mírou zavinění původce zásahu, neboť vyšší mírou zavinění je vždy neoprávněnost zásahu do osobnostních práv zesílena.*“ Nejvyšší soud ČR dále stanovil okolnosti, ať již na straně poškozeného nebo osoby odpovědné, ke kterým by měly soudy při svém rozhodování přihlídnout. Nejvyšší soud ČR uvedl: „*Za okolnosti, jež je třeba zkoumat na straně poškozeného, mohou být podle rozvíjející se doktríny považovány zejména a) intenzita vztahu žalobce se zemřelým, b) věk zemřelého a pozůstalých, c) otázka hmotné závislosti pozůstalého na usmrcené osobě, d) případné poskytnutí jiné satisfakce. Pro výši náhrady je kvalita vzájemného vztahu klíčová.*

⁴⁷¹ § 444 odst. 3 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.

⁴⁷² § 2959 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.

⁴⁷³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015

Psychická bolest ze ztráty velmi blízkého člověka je často vnímána jako nesnesitelná, fyzická, omezující ostatní aktivity pozůstalého, mnohdy přerůstající až do duševního onemocnění. Naopak okolnosti na straně osoby odpovědné (původce zásahu) představují zejména a) postoj žalovaného (lítost, náhrada škody, omluva aj.), b) dopad události do duševní sféry původce – fyzické osoby, c) jeho majetkové poměry a d) míra zavinění, ev. míra spoluzavinění usmrcené osoby. Je zcela zřetelné, že postoj této osoby může podstatným způsobem ovlivnit vnímání újmy pozůstalými; vstřícné chování, omluva či projevená lítost škůdce může zmírnit dopady nemajetkové újmy, naopak jeho lhostejnost, arogance či vyjádřená bezcitnost ji může ještě prohloubit. Je nutné přihlížet též k jeho majetkovým poměrům tak, aby byla dána možnost reálného uspokojení přiznaných nároků.“ Nejvyšší soud ČR na základě analýzy stovky rozhodnutí nižších soudů v této oblasti vyhodnotil, že ve srovnání s právními zvyklostmi v dalších státech Evropy, jsou přiznávaná odškodnění až příliš vysoká. V této souvislosti určil základní rozpětí pro stanovení výše náhrady v rozmezí od 240.000,- Kč do 500.000,- Kč v typovém případě nejbližších osob, jako jsou právě manželé, rodiče a děti. Toto rozpětí by mělo odpovídat duševním útrapám obvyklého průměrného člověka. Jakékoliv snížení nebo zvýšení náhrady by se pak mělo odvíjet od jednotlivých kritérií, které na konkrétní případ dopadají. Vyjádření Nejvyššího soudu ČR je tak určitým návodem při vyčíslování újmy v podobě duševních útrap v adhezním řízení, které usnadní práci jednak soudům, ale i advokátům. Na druhou stranu je to částečný krok zpátky omezující výši odškodnění. Praxe ukáže, zda civilní soudy budou respektovat tato rozmezí nebo půjdou svou vlastní cestou.

11.6 Náhrada věcné škody

Jde o jediný případ, kdy jsou za osoby oprávněné k náhradě újmy považováni pozůstalí, kteří zároveň vystupují jako dědicové.⁴⁷⁴ Věcná škoda ve smyslu tohoto ustanovení je vykládána ve smyslu škody na věci a pozůstalí tak nemohou v rámci tohoto nároku požadovat náhradu za práce v domácnosti, které zaměstnanec před svou smrtí vykonával. Nejvyšší soud ČR vyslovil názor, že náhrada za takové práce by mohla přicházet v úvahu jenom ve formě náhrady na výživu pozůstalých, neboť svým

⁴⁷⁴ § 271j zákoníku práce

charakterem hodnota těchto prací je stejným přínosem jako výdělek zemřelého zaměstnance.⁴⁷⁵

Pokud nárok na náhradu věcné škody postižený zaměstnanec včas uplatnil, v důsledku jeho následné smrti se stává předmětem dědictví po zemřelém. Pokud však toto právo zaměstnanec neuplatnil nebo ho neuplatnil včas, vzniká samostatné právo na náhradu škody, která se projevila na majetku zaměstnance v době jeho smrti, osobám oprávněným dle příslušného ustanovení zákoníku práce, tedy dědicům zaměstnance.

11.6.1 Srovnání úpravy odškodnění věcné škody dle zákoníku práce s občanskoprávní úpravou

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. neobsahoval a ani občanský zákoník č. 89/2012 Sb. neobsahuje, na rozdíl od zákoníku práce, speciální ustanovení, kterým by byla upravena náhrada věcné škody pro pozůstalé při úmrtí osoby jim blízké.

⁴⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 1978, sp. zn. Cpj 240/78

12. Přechod práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Vzhledem k tomu, že odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání může trvat delší dobu, může dojít k situaci, kdy dojde ke změně odpovědného subjektu. Zpravidla se tak stane převodem nebo přechodem práv a povinností při odškodňování na stát, pojišťovnu nebo jiný zaměstnavatelský subjekt. Na tyto případy se váže řada úmluv Mezinárodní organizace práce, zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce o odškodnění pracovních úrazů č. 17 uveřejněná sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 437/1990 Sb., v rámci které se účastnické státy zavázaly k vytvoření legislativních pravidel, která by zajistila odškodnění osobám poškozeným pracovním úrazem i v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, a dále směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

12.2 Právní úprava přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu, nemoci z povolání na jiného zaměstnavatele

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů znamená, že nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího zaměstnavatele a přejímá veškerá práva a povinnosti, které vyplývají z pracovněprávních vztahů existujících ke dni přechodu, a to včetně individuálních nároků na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.⁴⁷⁶ Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly, zůstávají přechodem nedotčeny a subjektem povinným k odškodnění je stále původní zaměstnavatel.⁴⁷⁷ Jinými slovy se přechod práv a povinností vztahuje pouze na pracovněprávní vztahy trvající ke dni převodu, nikoliv na pracovněprávní vztahy, které před uskutečněním převodu skončily nebo které u převádějícího zaměstnavatele vzniknou po uskutečnění převodu. Tento názor potvrdil též Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 24. 5. 2012, č.j.

⁴⁷⁶ Rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci Beckmann ze dne 4. 6. 2002, C-164/00

⁴⁷⁷ § 338 odst. 4 zákoníku práce

13 Co 257/2011-137, který posléze Nejvyšší soud ČR shledal z hlediska uplatněného dovolacího důvodu jako správný.⁴⁷⁸ Zde je přitom potřeba uvést, že za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se považuje mimo jiné takový pracovněprávní vztah, u kterého bylo v době přechodu práv a povinností sporné, zda byl platně rozvázán či nikoliv. Smysl tohoto ustanovení § 338 odst. 4 zákoníku práce je pro některé autory v tom, že jde prakticky o interporální ustanovení, kterým má být zajištěno, že se tyto vztahy řídí právním režimem platným a účinným v době jejich zániku.⁴⁷⁹

Za obecné právní důvody, s nimiž je spojen přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je považován převod zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, převod úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo převod části úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli. Co se myslí částí zaměstnavatele, je dovozeno judikaturou soudů, která za část zaměstnavatele považuje složku zaměstnavatele, která má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje aj.) a prostory k provozování své činnosti⁴⁸⁰, nebo složku zaměstnavatele, u níž je vedeno samostatné účetnictví týkající se této organizační složky.⁴⁸¹

Judikatura soudů v rámci přechodu práv a povinností rozlišuje, zda v případě organizační změny přechází na nového zaměstnavatele celý pracovněprávní vztah zaměstnance se všemi právy a povinnostmi, včetně práv a povinností týkajících se jejich odškodňování, či dochází pouze k částečnému přechodu. Aktuálně platí, že v případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu vůči zaměstnanci samostatné organizační složky na přebírajícího zaměstnavatele, dochází současně k přechodu nároku zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu. Pokud jde však o bývalého zaměstnance, jehož pracovní poměr k původnímu zaměstnavateli již skončil, odvozený nárok spočívající v odškodnění pracovního úrazu na nového zaměstnavatele nepřechází.

K přechodu přitom dochází automaticky a nelze ho vyloučit vzájemnou dohodou převádějícího a přejímajícího zaměstnavatele ani případným nesouhlasem převáděných

⁴⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012

⁴⁷⁹ KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce - komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, ISBN: 978-80-8757-608-3, str. 941

⁴⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

⁴⁸¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98

zaměstnanců. Případná dohoda převádějícího a přejímajícího zaměstnavatele nemůže ovlivnit ani to, kteří zaměstnanci v rámci tohoto přechodu práv a povinností přejdou a kteří nikoliv.

Vyskytují se však názory a autorka této práce se s těmito názory ztotožňuje, že s ohledem na aplikovatelnost zákoníku práce, který odkazuje v § 4 na možnou aplikovatelnost občanského zákoníku, nic nebrání smluvnímu ujednání, na jehož základě jedna právnická osoba převezme od jiné právnické osoby povinnost odškodnit pracovní úraz nebo nemoc z povolání, aniž by šlo o případ přechodu nebo převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravených v právních předpisech. Podmínkou je však výslovný souhlas zaměstnance.⁴⁸²

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upraven v celé řadě zákonů, přičemž obecná úprava, která se vztahuje na všechny zaměstnavatele, je obsažena v ustanoveních zákoníku práce.⁴⁸³ Vedle zákoníku práce jsou jednotlivé úpravy tohoto institutu vloženy do dalších právních předpisů, například do zákona o přeměnách obchodních společností⁴⁸⁴, zákona o státním podniku⁴⁸⁵, přičemž se zaměřují na větší okruh specificky definovaných subjektů nebo na jednotlivé zvláštní kategorie právnických osob. Ustanovení § 338 zákoníku práce řeší prakticky veškeré případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud však zvláštní právní předpis obsahuje speciální úpravu přechodu, pak se použije úprava tohoto zvláštního právního předpisu.

12.3 Právní úprava přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu, nemoci z povolání na stát nebo na pojišťovnu

Právní úprava přechodu práv a povinností při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání na stát nebo pojišťovnu vychází zejména ze závazků vyplývajících z účasti České republiky v Mezinárodní organizaci práce. Cílem této

⁴⁸²MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6, str. 284-285

⁴⁸³ § 338 odst. 2, § 340, 341 a 343 zákoníku práce

⁴⁸⁴ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸⁵ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

úpravy je zajistit uspokojení oprávněných nároků zaměstnanců na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání i v případech, kdy je odpovědný zaměstnavatel v insolvenci a kdy dochází k jeho zániku bez právního nástupce. Tyto závazky jsou předně zabezpečeny právním institutem zákonného pojištění zaměstnavatele. V případě zániku odpovědného zaměstnavatele bez právního nástupce přechází povinnost odškodnit pracovní úraz nebo nemoc z povolání buď na stát, anebo na příslušnou zákonnou pojišťovnu.

V případě zániku zaměstnavatele bez právního nástupce platí, že nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé před 1. 1. 1993 přecházejí na stát a nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé po 1. 1. 1993 kryté zákonným pojištěním přechází na příslušnou zákonnou pojišťovnu, tj. Českou pojišťovnu, a.s. nebo Kooperativu pojišťovnu, a.s.⁴⁸⁶ Není přitom rozhodné, zda nároky zaměstnance vznikly před nebo až po zániku zaměstnavatele.

Může nastat také situace, kdy se zaměstnavatel poškozeného zaměstnance dostane do insolvence. V takovém případě může být pro poškozeného nejasné, u jaké odpovědné osoby může své nároky na náhradu újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání uplatnit, tedy zda má pohledávku uplatnit v rámci probíhajícího insolvenčního řízení u insolvenčního správce nebo u jiné odpovědné osoby.

Nejvyšší soud ČR se v této souvislosti vyjádřil ve vztahu k nárokům na odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání krytých zákonným pojištěním odchylně od dosavadní praxe, která se ponechává pouze pro tzv. staré nároky, na které se systém zákonného pojištění nevztahuje.⁴⁸⁷ V případě sporu o základ nebo o výši pohledávky zaměstnance na náhradu újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se tak nově tato pohledávka uplatní tzv. pořadem práva proti úpadci, nikoliv proti insolvenčnímu správci úpadce.⁴⁸⁸ Pokud pohledávka zaměstnance sporná není, je hrazena ze strany zákonné pojišťovny odpovědného zaměstnavatele. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁴⁸⁹ vyplývá: „...škodou při pracovním úrazu, za níž odpovídá zaměstnavatel podle ustanovení § 190 odst. 1 zákoníku práce (s výjimkou státu) a která

⁴⁸⁶ § 364 odst. 4 zákoníku práce

⁴⁸⁷ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 129/2007

⁴⁸⁸ srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 5201/2007, ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2067/2009 a ze dne 24. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3795/2009

⁴⁸⁹ rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 3795/2009

vznikla po dni 1. 1. 1993 (a u zaměstnavatelů, kteří byli smluvně pojištěni pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v době do dne 31. 12. 1992, též za trvání tohoto pojištění), hradí za zaměstnavatele příslušná pojišťovna. Uvedené platí i tehdy, byl-li na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs podle zákona o konkurzu a vyrovnání; prohlášením konkursu není a nemůže být dotčena povinnost příslušné pojišťovny ze zákonného pojištění (popřípadě dřívějšího smluvního pojištění) odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, neboť je smyslem této právní úpravy, aby poškozenému zaměstnanci byla tímto způsobem zajištěna náhrada škody též pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele (srov. též například Úmluvu Mezinárodní organizace práce o odškodnění pracovních úrazů č. 17, uveřejněnou sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 437/1990 Sb.).“ Přestože se tento judikát vztahoval na právní poměry dle zákona č. 328/1991, o konkurzu a vyrovnání, v tehdy platném a účinném znění, je aplikovatelný i za současné právní úpravy.

13. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dle právní úpravy Slovenské republiky

Stěžejní právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání na Slovensku je včleněna do § 195 a násl. zákoníku práce⁴⁹⁰, dále zákona o sociálním pojištění⁴⁹¹ a zákona o náhradě za bolest a o náhradě za ztížení společenského uplatnění⁴⁹².

Definice pracovního úrazu a nemoci z povolání včetně odpovědnosti zaměstnavatele je prakticky shodná s českou právní úpravou. I dle slovenské právní úpravy je tak za pracovní úraz považováno takové poškození zdraví zaměstnance, které bylo zaměstnanci způsobeno při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů. Pokud v souvislosti s pracovním úrazem došlo k poškození zdraví nebo k smrti, odpovídá za vzniklou újmu zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec v době vzniku úrazu v pracovním poměru. Za nemoci z povolání jsou považovány pouze takové nemoci, které jsou přesně vymezeny v právních předpisech o sociálním zabezpečení, pokud vznikly za podmínek v nich uvedených, a odpovídá za ně ten zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec naposledy pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání vzniká.

Slovenská právní úprava shodně s českou upravuje odpovědnost zaměstnavatele jako objektivní s možností vyvinění se, přičemž jednotlivé možnosti zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele jsou opět totožné s českou právní úpravou.

Dle slovenského zákoníku práce má poškozený zaměstnanec právo na náhradu pouze věcné škody. O dalších nárocích se zde nehovoří. Slovenský zákoník práce dále pouze doplňuje, že zaměstnavatel je povinen projednat rozsah své odpovědnosti bez zbytečného odkladu se zástupci zaměstnanců a zaměstnancem samotným.

⁴⁹⁰ § 195 a násl. zákona č. 311/2001 Z.z., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

⁴⁹¹ Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

⁴⁹² Zákon č. 437/2004 Z.z., o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z.z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov (dále jen „zákon č. 437/2004 Z.z.“)

Další nároky z titulu pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou upraveny v již zmiňovaném zákoně o sociálním pojištění, který zahrnuje pod pojem „sociální pojištění“ vedle nemocenského, důchodového a garančního pojištění nebo pojištění v nezaměstnanosti rovněž úrazové pojištění ve smyslu pojištění pro případ poškození zdraví nebo smrti v důsledku pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání. Nárok na úrazové dávky má nejen poškozený zaměstnanec z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale rovněž žák střední školy nebo student vysoké školy, pokud utrpěli úraz při praktické výuce nebo odborné praxi, voják dobrovolné vojenské přípravy, voják v záloze, fyzická osoba sdružená v Dobrovolné požární ochraně Slovenské republiky, dobrovolný pracovník Slovenského Červeného kříže aj., pokud utrpěli pracovní úraz nebo nemoc z povolání při výkonu své činnosti, včetně manžela nebo manželky a nezaopatřeného dítěte po fyzických osobách výše uvedených a osoby, vůči které měla některá z výše uvedených poškozených osob v době úmrtí vyživovací povinnost.

Mezi úrazové dávky patří obdobně jako tomu bylo dle českého zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl zrušen, **úrazový příplatek** vyplácený po dobu trvání pracovní neschopnosti poškozeného, **úrazová renta** vyplácená v případě poklesu schopnosti poškozeného vykonávat dosavadní pracovní činnost, **jednorázové vyrovnání**, které je určeno zejména pro osoby, kterým v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poklesla pracovní neschopnost nejméně o 10 % a nejvíce o 40 %, nebo kterým nárok na úrazovou rentu zanikl nebo nevznikl z důvodu dovršení důchodového věku, přiznání předčasného starobního důchodu aj., dále **pozůstalostní úrazová renta** pro pozůstalé po zemřelém zaměstnanci, vůči kterým měl zaměstnanec soudem stanovenou vyživovací povinnost, přičemž nárok na tuto rentu nevzniká osobě, které z důvodu smrti poškozeného vznikl nárok na jednorázové odškodnění, **jednorázové odškodnění** pro pozůstalého manžela, manželku a nezaopatřené dítě, které se určuje jako několikanásobek denního vyměřovacího základu se stanovenou maximální limitací, **pracovní rehabilitace a rehabilitačné a rekvalifikace a rekvalifikačné** určené pro poškozené, u kterých došlo k poklesu pracovní schopnosti, ale podle lékařského posudku lze předpokládat jeho opětovné zařazení do pracovního procesu, **náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**, která se přiznává

poškozenému podle speciálního právního předpisu⁴⁹³, **náhrada nákladů spojených s léčením** až do maximální zákonem stanovené částky, a **náhrada nákladů spojených s pohřbem**.⁴⁹⁴

Na Slovensku je bolestné a ztížení společenského uplatnění, na rozdíl od české právní úpravy, upraveno zákonem, který obdobně jako nařízení vlády č. 276/2015 Sb. stanoví podmínky pro přiznání a poskytování náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, způsob vydávání lékařského posudku o bolestném a ztížení společenského uplatnění a jeho náležitosti a zásady hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Bolest a ztížení společenského uplatnění se ohodnocuje obdobně jako dle české právní úpravy, tedy se vychází z celkového počtu bodů stanoveného posuzujícím lékařem, který naposledy poškozeného léčil v souvislosti s poškozením zdraví, v lékařském posudku. Hodnota jednoho bodu se však neurčuje pevnou sazbou, ale odpovídá 2 % průměrné měsíční mzdy zaměstnance v hospodářství Slovenska zjištěné Statistickým úřadem Slovenské republiky za kalendářní rok předcházející roku, ve kterém vznikl nárok na náhradu příslušného nároku. Na rozdíl od české právní úpravy je zde navíc upraveno, že poskytovatel náhrady a poškozený mohou uzavřít dohodu o náhradě za ztížení společenského uplatnění, kdy výsledné odškodnění z tohoto titulu může přesahovat náhradu vypočtenou dle tohoto zákona, maximálně však o 50 %. Slovenská právní úprava umožňuje posudkovému lékaři, obdobně jako je tomu u nás, navýšit základní bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění, pokud jsou splněny zákonem stanovení podmínky. I zde je navíc zachována možnost v případech zvláštního zřetele, například z důvodu uznání invalidity, uplatnit další navýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění soudní cestou, maximálně však o 50 % původní náhrady.⁴⁹⁵

Slovenská právní úprava tedy šla, na rozdíl od té české, cestou zřízení úrazového pojištění jako součásti sociálního pojištění se svým vlastním systémem sociálních dávek, které více či méně odpovídají sociálním dávkám, které byly upraveny v původním zákoně o úrazovém pojištění zaměstnanců. Ve vztahu k nároku na bolestné

⁴⁹³ zákon č. 437/2004 Z.z.

⁴⁹⁴ § 85 a násl. zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

⁴⁹⁵ zákon č. 437/2004 Z.z.

a ztížení společenského uplatnění je přitom způsob výpočtu této dávky obdobný jako u nás s menšími odlišnostmi.

Závěr

Smyslem této práce bylo učinit podrobný exkurz do problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání doplněné o srovnání tohoto institutu s náhradou újmy na zdraví upravenou v rámci občanského práva. Autorka této práce považovala za vhodné porovnat právní úpravu náhrady újmy na zdraví v právu pracovním a v právu občanském, a to z důvodu, že v některých případech je možné aplikovat postup při odškodňování újmy na zdraví dle obou právních odvětví. Je tak na místě, aby si poškozený, případně jeho právní zástupce, vybrali aplikaci té právní úpravy odškodňování újmy na zdraví, která je pro poškozeného nejvýhodnější. Přesto, že se ve vztahu k nárokům na náhradu imateriální újmy přijetím nařízení vlády č. 276/2015 Sb. částečně srovnaly rozdíly mezi výší odškodnění dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. a dle zákoníku práce, může být stále použití konkrétního právního předpisu více či méně pro poškozeného výhodnější. To se týká vedle nároků na imateriální újmu i dalších nároků na náhradu újmy na zdraví. Je potom na profesní odpovědnosti každého právního zástupce, kterou z právních úprav použije.

De lege ferenda by mohla být celá diferenciace mezi právem občanským a právem pracovním vyřešena tak, že by se v případě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání postupovalo výhradně dle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Tímto by byl naplněn také již zmiňovaný názor Ústavního soudu ČR, který vyslovil v jednom ze svých nálezů, a to, že tato diferenciace mezi právem občanským a právem pracovním z hlediska odškodňování újmy na zdraví nesleduje žádný ospravedlnitelný účel. Zákonodárci však šli cestou nerespektování tohoto závěru Ústavního soudu ČR a ponechali samostatnou a nezávislou úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že v některých případech přichází stále v úvahu aplikace občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., byla věnována pozornost rovněž právní úpravě vymezené v tomto zákoně. Je tak možné porovnat změny, které s sebou přineslo přijetí občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Zda jsou to změny k lepšímu nebo horšímu, to už si musí posoudit každý sám a ukáže to i vývoj právní judikatury a praxe.

Jak je vidno, problematika zabývající se odpovědností zaměstnavatele za újmu na zdraví v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, je značně rozsáhlá

a její souvislosti můžeme najít i v jiných právních odvětvích, například v právu občanském, v právu sociálního zabezpečení, ve správním právu, ale i v normách trestního práva. Teoretický výklad je navíc doplněn o platnou a bohatou judikaturu, zejména Nejvyššího soudu ČR a soudu Ústavního, související s náhradou újmy na zdraví, která poškozenému vznikla, ať již v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo jiným úrazem odškodnitelným v rámci občanského práva. Tato práce je navíc obohacena o postřehy a zkušenosti autorky této práce z vlastní praxe.

Nemalá část této práce byla věnována rovněž systému úrazového pojištění zaměstnanců, které mělo být provozováno prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení formou poskytování sociálních dávek zaměstnancům poškozeným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Od této právní úpravy se nakonec ustoupilo a bude předmětem dalších diskusí, jakým směrem se bude právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ubírat. Zda bude zachován stávající systém přes vytýkané nedostatky, bude zaveden obdobný systém jako v případě odpovědnosti provozovatele za újmu způsobenou provozem motorového vozidla, tedy prostřednictvím povinného zákonného pojištění u některé ze soukromých pojišťoven, anebo bude opět přistoupeno k variantě sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek, ukáže jen čas. Aby si mohl každý vytvořit svůj vlastní názor na vhodnost toho kterého systému, předložila autorka v této práci nejen základní informace ohledně jednotlivých v úvahu přicházejících dávkách dle již zrušeného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, ale také výhody a nedostatky toho kterého systému, včetně vývoje legislativy v této oblasti.

Autorka této práce se podrobně zabývala nejen obecnými aspekty odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale i jednotlivými nároky na náhradu újmy na zdraví, jako jsou zejména ztráta na výdělku po dobu a po skončení pracovní neschopnosti, účelně vynaložené náklady léčení, věcná škoda, náhrada nákladů na výživu osob pozůstalých nebo bolestné a ztížení společenského uplatnění. U posledních dvou jmenovaných nároků je věnována pozornost také již zrušené vyhlášce č. 440/2001 Sb., která po dlouhou dobu upravovala způsob výpočtu těchto nároků, včetně srovnání právní úpravy dle této vyhlášky s nařízením vlády č. 276/2015 Sb. a s tzv. Metodikou, které ji nahradily.

Pro ucelenost a vyčerpání daného tématu byly do této práce začleněny základní předpisy evropského a mezinárodního práva vztahující se na danou problematiku včetně srovnání s úpravou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání na Slovensku.

Autorka této práce si kladla za cíl učinit alespoň základní přehled týkající se problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Vzhledem k velkému množství nových právních předpisů a novelizací těch stávajících, rozsáhlé judikatuře soudů týkající se odškodňování újmy na zdraví a aplikace více odvětví práva byl tento úkol nelehký. Pokud tato práce poslouží čtenáři k lepší orientaci se v množství právních předpisů upravujících odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, bude cíl, který si autorka této práce vytkla, splněn. Zároveň by si čtenáři této práce měli být schopni vytvořit vlastní názor na některé otázky, které byly v této práci nastíněny, a to například jaký zvolit pro futuro systém úrazového pojištění, zda je vhodnější ponechat samostatnou právní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce vedle obdobné úpravy v rámci občanského práva, zda bylo vytvoření tzv. Metodiky Nejvyššího soudu ČR a přijetí nařízení vlády č. 276/2015 Sb. ku prospěchu anebo krokem zpět a další. Autorka této práce v některých bodech uvádí svůj vlastní názor na věc, v některých bodech záměrně mlčí a ponechává na každém, aby si zodpověděl a posoudil vytčenou otázku samostatně.

Prameny

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol., *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2013*, ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-796-6

BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*, 1.vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-251-2

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1

HOCHMAN, J., *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů*. Praha: Linde Praha – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2001, ISBN 80-7201-306-8

HOLUB, M. a kol., *Občanský zákoník Komentář 1. svazek § 1 – 487*, 2. aktualizované a doplněné vydání, Linde Praha, a.s., Praha 2003, ISBN 80-7201-406-4

JANÁKOVÁ, A., *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-685-3

KOBLIHA, I. a kol., *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona. Praktická příručka*. Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87212-97-4

KOLDINSKÁ, K., *Sociální právo*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-474-2

KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce - komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, ISBN: 978-80-8757-608-3

MYKISKA, M., *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*, 4. Aktualizované a rozšířené vydání, Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-569-6

NEUGEBAUER, T., *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-556-4

NOVOTNÝ, P., KOUKAL, P., ZAHOŘOVÁ, E., *Nový občanský zákoník, Náhrada škody*, 1. vydání, Praha: GRADA, 2014, ISBN 978-80-247-5165-8

POKORNÝ, M., HOCHMAN, J., *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2008, ISBN 978-80-7201-722-5

SPIRIT, M., SOUŠKOVÁ, M., KOSTADINOVÁ, I. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2

ŠENK, Z., *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. Vydání, Olomouc: ANAG, 2013, ISBN 978-80-7263-837-6

ŠUBRT, B. a kol., *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 1. Vydání, Olomouc: ANAG, 2009, ISBN 978-80-7263-526-9

ŠVESTKA, J. a kol., *Občanský zákoník - Komentář - Svazek VI (relativní majetková práva 2. část)*. 1. vydání. Praha, Wolters Kluwer, 2014, ISBN 978-80-7478-630-3

ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol., *Občanské právo hmotné 2.* 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2009, ISBN 978-80-7353-473-4

ŠVESTKA, J. a kol. *Občanský zákoník, I. II: komentář*, 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009, ISBN 978-807-4001-086

TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-473-5

TÝČ, V., KŘEPELKA, F., ROZEHNALOVÁ, N. *Lexikon – právo Evropské unie*. 1. vydání. Ostrava: Sagit, 2004, ISBN: 80-7208- 428-3

Právní předpisy

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony

Zákon č. 463/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších zákonů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 183/1994 Sb., o zvýšení vyplácených důchodů a důchodů přiznávaných v roce 1994 a v roce 1995, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 255/2012 Sb. o kontrole, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 437/2004 Z.z., o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnení a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z.z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 306/2014 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 351/2015 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady), ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 433/2016 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady)

Nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství. 2007/C 306/01, vydáno v Úředním věstníku Evropské unie C 306, 17. prosince 2007. 229 s.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Úmluva MOP č. 19, o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 34/1928 Sb.

Úmluva MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, vyhlášená pod č. 145/1988 Sb.

Úmluva MOP č. 12, o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 17 o odškodňování pracovních úrazů, vyhlášená pod č. 437/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 42 o odškodnění nemocí z povolání, vyhlášená pod č. 438/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 102, o sociálním zabezpečení, vyhlášená pod č. 461/1991 Sb.

Jiné zdroje

DOUBEK, P. Odškodnění újmy na zdraví v českém právu – příliš rigidní, nebo právní jistotu přinášející? *Právní rozhledy*, 2012, č. 23-24, s. 809-818, ISSN 1210-6410

BRŮHA, D.: NOZ a problémy v pracovněprávní náhradě škody, *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 12, str. 21-23, ISSN 0032-6208

GROMNICA, R.: Nemoci z povolání. *SANQUIS*, 2008, č. 58, str. 63, ISSN 1212-6535

KAHLE, B. Používání průměrného výdělku = diskriminace podle zákona, *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 10, str. 8-13, ISSN 0032-6208

KRÁLÍK, M., DOLEŽAL, T., POLICAR, R., Kdo rozhoduje o umožnění nahlédnout do zdravotnické dokumentace? *Zdravotnictví a právo*, 2011, roč. XV., č. 4. str. 7 – 10, ISSN 1211-6432

MACH, J.: Nový způsob hodnocení ztížení společenského uplatnění, *Tempus Medicorum*, 2015, roč. 24, č. 1, str. 26-27, ISSN 1214-7524

MACH, J.: Hodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění lékařem po účinnosti nového občanského zákoníku, *Tempus Medicorum*, 2015, roč. 24, č. 7-8, str. 30-31, ISSN 1214-7524

MIKYSKA, M. Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu nebo zpět? *Právní rozhledy*, 2008, č. 22, str. 828, ISSN 1210-6410

STÁDNÍK, J., KIELER, P., Kontrolní činnost orgánů inspekce práce, *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 7, str. 32-37, ISSN 0032-6208

ŠUBRT, B., Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012, *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 4, str. 11-18, ISSN 0032-6208

Důvodová zpráva k zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ze dne 27. 9. 2005, (sněmovní tisk 1156)

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další zákony (sněmovní tisk č. 100/0)

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony (sněmovní tisk č. 376/0)

Důvodová zpráva k nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Důvodová zpráva k občanskému zákoníku č. 89/2012 Sb. Dostupná z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

Ministerstvo Financí České republiky, Analýza problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s návrhem věcného řešení, Praha, srpen 2012. Dostupná z www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=9003

International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneve: WHO, 2001. 299 pgs. ISBN 92-4-154542-9. Český překlad dostupný na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9867/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf

Principles of European Tort Law (Principy evropského deliktního práva). Institute of European and Comparative Private Law. Universitat de Girona. Dostupné z <http://civil.udg.edu/php/biblioteca/items/287/PETLCzech.pdf>

Metodika ČMKOS k vlivu nového občanského zákoníku na zákoník práce i oblast pracovněprávních vztahů od 1. ledna 2014 zpracovaná k právnímu stavu ke dni 13. října 2013. Dostupné z http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971991/Metodika+%C4%8CMKOS+ke+vztahu+ob%C4%8Dansk%C3%A9ho+z%C3%A1kon%C3%ADku+a+z%C3%A1kon%C3%ADku+pr%C3%A1ce+.doc

Internetové zdroje

Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví - (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku). In Nejvyšší soud ČR [online]. 14. 4. 2014 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Metodika

Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In Úřad vlády České republiky [online]. 8. 4. 2017 [cit. 2017-05-10]. Dostupný na adrese: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNAKHFQPN>

JIRSA, J.: Odčinění újmy na zdraví „ponovu“. In Pravniprostor.cz [online]. 2. 3. 2016 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/odcineni-ujmy-na-zdravi-ponovu>

MALIŠ, D.: Nová metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví - zatím zčásti nehotová, ale velmi užitečná. In epravo.cz [online]. 13. 5. 2014 [cit. 2017-

04-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nova-metodika-nejvyssihosoudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-zatim-zcasti-nehotova-ale-velmiuzitecna-94311.html>

MALIŠ, D.: Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví popáté a naposledy, In epravo.cz [online]. 28. 7. 2015 [cit. 2017-04-20] Dostupný z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahradenemajetkove-ujmy-na-zdravi-popate-a-naposledy-prehled-externich-zmenmetodiky-98535.html>

MALIŠ, D.: Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví podruhé – publikován dosud neveřejný algoritmus, In epravo.cz [online]. 14. 4. 2014 [cit. 2017-04-20]. Dostupná z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/metodika-nejvyssiho-soudu-k-nahrade-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-podruhe-publikovan-dosud-neverejny-algoritmus-97569.html>

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015. In Státní úřad inspekce práce [online]. březen 2016 [cit. 2017-01-14] dostupné na http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf

Judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 5. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 16/04

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 8. 2008, sp.zn. I ÚS 837/06

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 11/08

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 1. 2013, sp. zn. I. ÚS 46/12

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11. 11. 2014, sp.zn. I. ÚS 2930/13

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

Rozhodnutí a stanoviska Nejvyššího soudu České republiky

Stanovisko NS ČR ze dne 27. 1. 1975, sp. Zn. Cpj 37/74 (ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistické republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu ČSR)

Závěry býv. Nejvyššího soudu SSR ve věcech odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ze dne 19. 6. 1980 sp. zn. Cpj 11/80, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1980, pod č. 28

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 1970, sp. zn. 3 Cz 11/1970

Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 1. 1972, sp. zn. 3 Cz 49/71

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 9. 1976, sp. Zn. 8 TZ 24/76

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 3. 1978, sp. Zn. (Rc) Cpj 31/78

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 1978, sp. zn. 5 Cz 11/78

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 10. 1978, sp. zn. Cpj 240/78

Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 25. 6. 1979, sp. zn. 1 Cz 85/79

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1962, sp.zn. 4 Cz 86/61

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 1969, sp. zn. 8 Cz 22/1969

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 4. 1981, sp. zn. 6 Cz 18/81

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 1983, sp. zn. 6 Cz 18/83

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 1983, sp. zn. 1 Cz 23/83

Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 25. 4. 1984, sp. zn. 5 Cz 8/84

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 1988, sp. zn. 1 Cz 47/1988

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 1995, sp. zn. 6 Cdo 127/94

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 1997, sp. zn. 3 Cdon 953/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1233/1997
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 2. 1999, sp. zn. 21 Cdo 376/1998
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 1999, sp. zn. 33 Cdo 1199/98
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1026/2000
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 6. 2002, sp.zn. 21 Cdo 1735/2001
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. Zn. 21 Cdo 1661/2001
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1995/2001
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2002, sp. zn. 21Cdo 347/2002
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.11.2002, sp. Zn.21Cdo 609/2002
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2002, sp. Zn. 21 Cdo 1185/2002
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 227/2002
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 424/2003
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2003, sp. zn. 1987/2002
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2004, sp. zn. 25 Cdo 857/2003
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 7. 2004, sp. zn. 25 Cdo 27/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1648/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1920/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2697/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2005, sp. zn. 25 Cdo 333/2005
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2877/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11.2005, sp. Zn. 21 Cdo 58/2005
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 11. 2005, sp.zn. 21 Cdo 2608/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1875/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 6. 2006, sp. zn. 25 Cdo 682/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 2006, sp. zn. 2127/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2006, sp. zn. 25 Cdo 1089/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3003/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2007, sp. zn. 30 Cdo 154/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2007, sp. zn. 26 Odo 1689/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2372/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3460/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 244/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 676/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 129/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1508/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2008, sp. zn. 25 Cdo 622/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3899/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 5201/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2010, sp. Zn. 22 Cdo 3727/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5141/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4868/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.2.2009, sp. Zn. 21 Cdo 5060/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2933/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2009, sp. zn. 25 Cdo 2370/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2009, sp. Zn. 21 Cdo 1997/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1084/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2067/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3795/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 11. 2010, sp. zn. 25 Cdo 2365/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 2011, sp. zn. 25 Cdo 864/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 936/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2011, sp. zn. 25 Cdo 114/2009
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2913/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 997/2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 25 Cdo 111/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 4834/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 2. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3086/2009
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 25 Cdo 1592/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 25 Cdo 4427/2013
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3457/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 8. 2012, sp. zn. 25 Cdo 3653/2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 492/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1998/2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 25 Cdo 4296/2010
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2013, sp. zn. 25 Cdo 4369/2011
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2669/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2014, sp. zn. 25 Cdo 824/2012
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2015, sp. zn. 31 Cdo 1778/2014
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2015, sp. zn. 25 Cdo 1088/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2016, 4 Tdo 1402/2015

Rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci Beckmann ze dne 4. 6. 2002, C-164/00

Rozhodnutí nižších soudů

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. (Rc) 4Co 172/1961

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. (Rc) 4Co 172/1961

Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 24. 5. 2012, sp. zn. 13 Co 257/2011

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 126/76

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 216/2014

Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 13. 3. 1989, sp. zn. 13 Co 98/89

Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 22. 7. 1969, sp. zn. 7 Co 233/1969

Seznam zkratk

Ústavní soud České republiky

Ústavní soud ČR

Nejvyšší soud České republiky

Nejvyšší soud ČR

Mezinárodní organizace práce

MOP

**nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004,
o koordinaci systémů sociálního zabezpečení**

Nařízení č. 883/2004

**nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 987/2009 ze dne 16. září 2009,
kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci
systémů sociálního zabezpečení**

Nařízení č. 987/2009

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

občanský zákoník č. 89/2012 Sb.

**zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších
předpisů**

zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákoník práce

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění

zákoník práce č. 65/1965 Sb.

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

občanský zákoník č. 40/1964 Sb.

zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, v tehdy platném znění

zákon o rodině

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších zákonů

zákon o inspekci práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zákon o zaměstnanosti

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon o důchodovém pojištění

**novela zákoníku práce č. 205/2015 Sb., kterou se mění zákon č. 262/2006 Sb.,
zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a s konečnou platností se zrušuje
zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**

novela zákoníku práce č. 205/2015 Sb.

**nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského
uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění
pozdějších předpisů**

nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

vyhláška č. 125/1993 Sb.

vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a kterou se upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity

vyhláška o posuzování invalidity

vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 440/2001 Sb.

vyhláška č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška č. 32/1965 Sb.

Metodika Nejvyššího soudu k nemajetkové újmě na zdraví

Metodika

Zákon č. 437/2004 Z.z., o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z.z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

zákon č. 437/2004 Z.z.

Abstrakt

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Tato práce se věnuje problematice pracovních úrazů a nemocí z povolání se zaměřením na jejich odškodňování. V první části této práce autorka odpovídá na základní obecné otázky týkající se zejména samotné definice pracovního úrazu a nemoci z povolání, odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a jeho zaměstnavatelem a s tím souvisejícími právy a povinnostmi každého z nich. V další části se autorka této práce zabývá zákonným pojištěním zaměstnavatele z odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání a dále pojištěním dle zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Na závěr je věnována pozornost jednotlivým nárokům na náhradu újmy na zdraví. Poslední kapitola této práce je věnována základnímu srovnání právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v České republice s právní úpravou na Slovensku.

Pro ucelenost nabízí tato práce základní srovnání právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákoníku práce s právní úpravou odškodňování újmy na zdraví v právu občanském. Cílem této práce je zejména podat ucelený pohled do této problematiky a poukázat na komplikovanost právní úpravy, která vychází z diferenciací pravidel odškodňování zvláště pro újmu na zdraví dle zákoníku práce a zvláště pro újmu na zdraví odškodňovanou dle občanského zákoníku. Nemalá pozornost je věnována rovněž zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nahradit stávající právní úpravu, a evropským a mezinárodním předpisům, které s touto problematikou souvisejí.

V této práci je zpracována celá řada soudních rozhodnutí, z nichž některé z nich jsou dále blíže rozebírány a analyzovány. Práce je navíc obohacena o postřehy autorky z praxe.

Přínosem této práce je podle autorky propojení dvou obdobných právních institutů upravených ve dvou různých právních předpisech s poukazem na aktuální vývoj právní legislativy v této oblasti. Celá práce vede rovněž k zamyšlení se nad výhodami a nevýhodami vývoje právní úpravy odškodňování újmy na zdraví.

English abstract

Compensation for Occupational Accidents and Diseases

The aim of this thesis is to give a comprehensive view of problematics related to occupational accidents and occupational diseases with attention to the types of compensation of injury and their comparison with legislation of compensation of accidents in civil law. According to author's opinion a deference between legislation of compensation of injury in civil law and in labour law can have a big influence on a victim status. Because of that the author of this work suggest to harmonize legislation of compensation of injury for all cases.

The text is structured into chapters and subchapters. In this thesis author defines the basic concepts as occupational accidents, occupational diseases, duties of employers and employees in connection with an accident at work or occupational disease, employer's liability for damage and system of employer's liability insurance for damage. A large part of this work is also paid to the system of work injury insurance, which was to be run through the Czech Social Security Administration in the form of provision of social benefits to employees injured by work injury or occupational disease. Besides that the main attention is paid to forms of compensation for injured employees or in the event of employee death to bereaved persons.

The entire thesis is based on current legislation (particularly the Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code) and related legislation.

This problematics is very extensive and complicated and what is more it encompasses several branches of law and concerns a large number of court decision. Because of that the particular focus is on the work with the judicial decisions that are closer analyzed. Additionally, the work is enriched with insights from the author's experience.

For consistency the work includes also basic provisions of European and Slovak law relating to the issue. The whole work has also led to reflect on the advantages and disadvantages of current developments of compensation for injury and diseases.

Seznam klíčových slov

Pracovní úraz

Occupational accident

Nemoc z povolání

Occupational disease

Škoda na zdraví

Injury